

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного  
учреждения дополнительного образования  
Краснодарского края  
«Спортивная школа олимпийского резерва  
по самбо и дзюдо»  
(ГБУ ДО КК «СШОР по самбо и дзюдо»)

на период с 02 июня 2023 года по 01 июня 2026 года

От работодателя  
Директор

  
Р.М.Бабоян

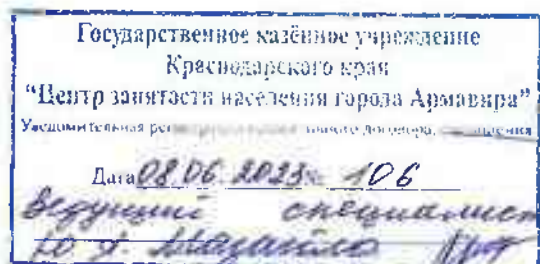
«02» июня 2023 г.

От работников

Председатель  
профсоюзного комитета

  
В.Г.Бородин

«02» июня 2023 г.



г. Армавир

## 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования Краснодарского края «Спортивная школа олимпийского резерва по самбо и дзюдо» (далее учреждение) в лице директора Бабояна Рудольфа Мкртичевича, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники, в лице председателя профсоюзного комитета Бородина Владимира Георгиевича, именуемый в дальнейшем председатель ПК.

1.2. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу учреждения, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества учреждения, учет мнения профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников учреждения;

1.3.2. Председатель ПК защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность учреждения, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.3.3. Работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

Предметом настоящего коллективного договора являются более благоприятные по сравнению с законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем (ст. 41 ТК РФ)

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (ст. 43 ТК РФ) (независимо от стажа работы, режима занятости).

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, краевым, территориальным, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на работодателя.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с его руководителем (ст.43 ТК РФ).

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

#### 1.7. Взаимные обязательства сторон.

1.7.1. Работодатель признает Председателя ПК единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

В период действия коллективного договора Председатель ПК содействует работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных настоящим коллективным договором норм.

#### 1.7.2. Председатель ПК обязуется:

- строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;
- участвовать в управлении учреждением в соответствии с действующим законодательством, получать от Работодателя полный объем информации о деятельности учреждения и доводить ее до работников;
- предъявлять Работодателю требования от имени работников в случае нарушения Работодателем положений настоящего коллективного договора;
- способствовать снижению социальной напряженности в учреждении, укреплению трудовой дисциплины работников, обеспечению ее прибыльной работы;

1.7.3. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания (ст.43 ТК РФ).

## 2. Трудовые отношения и трудовые договора

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязуется ознакомить вновь поступающего на работу работника под роспись с:

- коллективным договором;

- правилами внутреннего трудового распорядка;
- состоянием условий и безопасности труда на рабочем месте;
- установленными гарантиями и компенсациями;
- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3 Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст. 189, ст. 190 ТК РФ). Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением №1 к коллективному договору.

2.4. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключенного ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 16 ТК РФ).

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на работодателя, и коллективным договором (ст. 9 ТК РФ).

2.6. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.7. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством (ст. 59 ТК РФ).

2.8. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст. 60 ТК РФ).

2.9. 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 РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72.1 ТК РФ).

2.10. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 ТК РФ (ст. 72.1 ТК РФ).

2.11. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.12. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

2.13. Тренер обязан соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, принимать меры по предупреждению нарушения указанных антидопинговых правил спортсменом (спортсменами).

Трудовой договор с тренером прекращается вследствие нарушения тренером, в том числе однократного, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанного нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации.

## **2.2. Дистанционный режим работы**

2.2.1. С работником возможно заключить договор дистанционной работы. Дистанционный сотрудник должен представить для трудоустройства тот же пакет документов, что и обычный сотрудник.

2.2.2. Со своей стороны работодатель еще до заключения трудового договора должен ознакомить сотрудника с локальными актами организации. Правилами трудового распорядка, положением о премировании.

2.2.3. Отношения оформляются по общим правилам, установленным трудовым законодательством:

- трудовой договор;
- приказ о приеме на работу;
- личная карточка;
- вносится запись в трудовую книжку.

2.2.4. Отношения между дистанционным сотрудником и работодателем регулирует трудовой договор.

2.2.5. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционный сотрудник устанавливает по своему усмотрению. Однако учреждение также может определять характер работы ее выполнения в определенные дни и часы, что устанавливается в трудовом договоре или дополнительном соглашении.

2.2.6. Ежегодный и иные виды отпусков дистанционным сотрудникам предоставляется по общим правилам.

2.2.7. Дистанционный сотрудник может передавать работодателю информацию в электронной форме.

2.2.8. Дистанционный сотрудник вправе получать все страховые выплаты на общих основаниях: больничное пособие, пособие по беременности и родам.

2.2.9. Работодатель обязан соблюдать обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в отношении дистанционных сотрудников, работодатель не обязан, если только иное не предусмотрено трудовым договором.

2.2.10. Дистанционного сотрудника можно уволить по общим основаниям, как и любого другого сотрудника организации. Кроме этого, в трудовом договоре с таким сотрудником могут быть предусмотрены дополнительные основания для увольнения по инициативе работодателя, как и в случае с надомными сотрудниками.

2.2.11. Учреждение вправе перевести дистанционного сотрудника на работу в офис.  
При этом необходимо:

- уведомить сотрудника об изменении условий трудового договора, если это инициатива работодателя;
- оформить приказ;
- ознакомить сотрудника с локальными актами.

2.2.12. При переводе сотрудника на дистанционную работу:

- уведомить сотрудника об изменении условий трудового договора, если это инициатива работодателя;
- оформить приказ;

2.2.13. Если инициатором выступает сотрудник, он пишет заявление с просьбой перевести его на дистанционную работу.

### **3. Оплата труда**

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

3.1 Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

3.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются Положением об оплате труда (приложение № 2).

3.3. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату работнику (не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) 24 числа за первую половину текущего месяца и 9 числа за отработанный месяц в месте выполнения им работы либо по заявлению работника выплачивать ему заработную плату путем перечисления на указанный работником счет в банке.

### **4. Обеспечение занятости.**

#### **Подготовка и переподготовка кадров**

Работодатель обязуется:

4.1. Предупредить персонально работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под роспись не позднее, чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы, для поиска новой работы.

4.2. Сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие на предприятии, в том числе и на повышение тарифов (окладов) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения.

## **Работодатель и Председатель ПК:**

4.3. Обязуется в период сокращения объема оказываемых услуг использовать внутренние резервы учреждения для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- отказаться от проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- выявлять возможности внутренних перемещений работников с их согласия;
- использовать режим неполного рабочего времени.

4.4. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст. 179 ТК РФ.

4.5. Создавать (выделять) квотируемые рабочие места для инвалидов и граждан, испытывающих трудности в поисках работы, других категорий граждан в случае включения учреждения в постановление администрации МО город Армавир «Об утверждении перечня организаций МО город Армавир, которым вводятся квоты для приема работ граждан, испытывающих трудности в поиске работы».

4.6. Работодатель рассматривает с участием Профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников.

Предварительно (не менее чем за три месяца) сообщает Профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, представляет Профсоюзному комитету экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики предстоящего массового увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

## **5. Охрана труда и здоровья.**

Работодатель обязуется:

5.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст. 210 ТК РФ).

5.2. Предусматривать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на оказание услуг (ст. 225 ТК РФ).

5.3. Назначить специалиста по охране труда, подчинив его руководителю предприятия (либо его первому заместителю по техническим вопросам). Не допускать сокращения специалиста по охране труда и не возлагать на него дополнительные функции, кроме работ по обеспечению безопасности труда, предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости работников (ст. 223 ТК РФ).

5.4. Оборудовать и обеспечить работу кабинетов и уголков охраны труда.

5.5. Организовать деятельность совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации. Обучить членов комитета (комиссии) по охране труда за счет средств предприятия (или за счет средств Фонда социального страхования) (ст. 224 ТК РФ).

5.6. В каждом подразделении иметь аптечки для оказания первой помощи пострадавшим на производстве.

5.7. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения пригодности их для выполнения поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 220, ст. 214 ТК РФ).

5.8. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

– назначить должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний требований по охране труда, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по организации, в структурных подразделениях, на производственных территориях, при эксплуатации машин и оборудования, выполнении работ повышенной опасности (ст. 214 ТК РФ);

– обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам организации (ст. 214 ТК РФ);

– обеспечить обучение работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим. Обеспечить каждое подразделение комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности (ст. 214 ТК РФ).

5.9. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

5.10. Обеспечить:

– за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами;

– информирование работников о полагающихся СИЗ.

5.11. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников организации в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в организации по установленным нормам оборудовать:



санитарно-бытовые помещения (гардеробные, душевые, умывальные, туалеты,); помещения для приема пищи; санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором препаратов для оказания первой медицинской помощи; аппараты (устройства) для обеспечения работников питьевой водой (ст. 216.3 ТК РФ).

5.12. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) 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 работодателем (216.1 ТК РФ).

5.13. Не требовать от работника исполнения трудовых обязанностей в случае необеспечения его в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, и оплатить возникший по этой причине простой (ст. 216.1 ТК РФ).

5.14. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника при его отказе от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (ст. 220 ТК РФ).

5.15. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда пенсионного и социального страхования РФ за получением разрешения на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Обеспечить целевое использование этих средств.

5.16. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, для чего:

– разработать и осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.07.2019 г. № 512 н "Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин", ст. 253 ТК РФ);

– запретить прием на работу женщин на производствах, где масса переносимых грузов превышает допустимые нормы (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 сентября 2021 г. N 629н "Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную");

5.17. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в т.ч. не допускать к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (ст. 265 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 года № 163).

5.18. Не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников (Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИД и сфере труда (№200), 2010 г.).

5.19. Способствовать формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным и больным СПИД работников (Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИД и сфере труда (№200), 2010 г.).

5.20. Ежеквартально проводить во всех подразделениях единый день охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 08.06.2004 г. №554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края»).

5.21. Обеспечивать выполнение рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров работающих во вредных и (или) опасных условиях труда.

5.22. Реализовывать право на использование части средств Фонда пенсионного и социального страхования РФ на меры предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

5.23. Предоставлять работникам при прохождении диспансеризации гарантии, предусмотренные в ст. 185.1 Трудового кодекса РФ.

## **6. Пожарная безопасность**

Работодатель обязуется:

6.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

6.2. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.

6.3. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности.

6.4. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

6.5. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.

6.6. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории предприятия необходимые силы и средства.

6.7. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты предприятия;

6.7. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на предприятии, в том числе о пожарной опасности производимой продукции, а также о происшедших на территории предприятия пожарах и их последствиях.

6.8. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

Работники обязуются:

- 6.9. Соблюдать требования пожарной безопасности.
- 6.10. Бережно относиться к первичным средствам пожаротушения.
- 6.11. При обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них непосредственного руководителя и пожарную охрану.
- 6.12. До прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожаров.
- 6.13. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров.

## **7. Гарантии и компенсации для работников**

Работодатель обязуется:

7.1. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

7.2. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и зарплате работников для предоставления их в фонд пенсионного и социального страхования. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

7.3. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).

7.4. Оказывать работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами.

7.5. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные ст. 173-177 ТК РФ.

7.6. Сохранять работникам, направленным в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать расходы, связанные со служебной командировкой (ст. 167, 168 ТК РФ)

## **8. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор**

В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

8.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его

действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ).

8.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

8.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

8.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее - комиссия).

8.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин, их вызвавших.

8.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

8.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

## **9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон**

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст.51 ТК РФ).

9.2. Стороны пришли к соглашению о том, что контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

9.3. ПК рассматривает итоги выполнения коллективного договора, в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал.

9.4. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием работников два раза в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

9.5. К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

## **10. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

10.1. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст. 377 ТК РФ).

10.2. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза;

10.3. Члены Профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

10.3.1. Члены Профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

10.3.2. Увольнение председателей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, в том числе структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ). При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного ст. 373 ТК РФ.

Расторжение трудового договора с председателем Профсоюзного комитета и его заместителями по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

### **ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:**

1. Приложение № 1: «Правила внутреннего трудового распорядка ГБУ ДО КК «СШОР по самбо и дзюдо».
2. Приложение № 2: «Положение об оплате и стимулировании труда работников ГБУ ДО КК «СШОР по самбо и дзюдо».
3. Приложение № 3: «Положение разъездном характере работ работников ГБУ ДО КК «СШОР по самбо и дзюдо».

Работодатель  
Директор ГБУ ДО КК «СШОР по самбо и дзюдо»

Бабоян Р.М.  
Ф.И.О., подпись и печать)

Председатель профсоюзного комитета

Бородин В.Г.  
(Ф.И.О., подпись)

**Приложение №1  
к коллективному договору**

«Согласовано»  
Председатель профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_ В.Г.Бородин

«02» июня 2023 г.

«Утверждено»  
Директор ГБУ ДО КК «СШОР  
по самбо и дзюдо»

\_\_\_\_\_ Р.М.Бабоян

«02» июня 2023 г.

**Правила  
внутреннего трудового  
распорядка**

работников государственного бюджетного учреждения дополнительного  
образования Краснодарского края  
«Спортивная школа олимпийского резерва по самбо и дзюдо»

Настоящие Правила в Государственном бюджетном учреждении дополнительного образования Краснодарского края «Спортивная школа олимпийского резерва по самбо и дзюдо» (в дальнейшем СШОР) разработаны с учетом положения Конституции и действующего трудового кодекса РФ, федеральных законов «Об образовании», отраслевых примерных правил внутреннего трудового распорядка, устава и коллективного договора, в целях урегулирования поведения работников, учащихся, как в процессе труда, обучения, так и во внерабочее (внеучебное) время и определяют внутренний трудовой распорядок порядок приема и увольнения Работников, основные обязанности работников и Работодателя, режим рабочего времени и его использование, а также меры поощрения и ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

Правила внутреннего трудового распорядка (в дальнейшем - Правила) вступают в силу с момента их утверждения директором СШОР с учетом мнения профсоюзного комитета из числа тренеров и других сотрудников.

Спортсмены-инструкторы СШОР пользуются равными правами, а также исполняют равные обязанности в части получения образовательных услуг, если иное не предусмотрено законом, уставом, настоящими Правилами и иными локальными актами школы.

Вопросы, связанные с применением Правил, решаются директором с учетом мнения профсоюзного комитета либо по согласованию с иным органом в случаях, предусмотренных действующим законодательством и Правилами.

Работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию с председателем ПК в порядке со ст. 8 Трудового кодекса РФ.

Правила, если иное не установлено уставом, иными локальными актами, либо соответствующими договорами, едины и обязательны для всех работников и спортсменов СШОР.

Положения Правил, ухудшающие положение работников и обучающихся в сравнении с действующим законодательством, уставом и коллективным договором СШОР недействительны с момента установления и применению не подлежат.

## **1. Порядок приема и увольнения работников**

1.1. 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 подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных ТК РФ случаях.

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа (в случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий Фонд пенсионного и социального страхования РФ сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

1.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, его заместителей – 6 месяцев.

1.5. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

1.6. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

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

1.7. Критерии для принятия на работу спортсменов-инструкторов в ГБУ ДО КК «СШОР по самбо и дзюдо».

1.7.1. Принимаются перспективные спортсмены, проходящие спортивную подготовку в учреждении начиная с тренировочного этапа ТЗ.

1.7.2. Принимаются спортсмены, имеющие спортивные достижения Всероссийского и (или) Международного уровня.



1.7.3. Учитываются соревнования, которые находятся в Едином календарном плане межрегиональных всероссийских и международных физкультурных мероприятий.

- Чемпионаты и Первенства Мира, Европы, Кубки Европы, Кубки Мира.
- 1-5 место Чемпионаты России, Первенства России, Кубок России.
- 1-3 место Чемпионаты и Первенства Юга России.

Спортсмен-инструктор, тренер имеют право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (по собственному желанию), предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за один месяц, за исключением случаев, когда трудовой договор заключен на срок менее четырех месяцев.

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

1.9. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам 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 (пункт 8 части 1 статьи 77 ТК РФ);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части 1 статьи 83 ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части 1 статьи 77 ТК РФ);
- 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 (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части 1 статьи 77 ТК РФ).

1.10. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или

нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

1.11. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения 2-х месячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения представителя работников принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, а также:

- приостанавливает найм новых работников;
- не использует иностранную рабочую силу.

## **2. Основные права и обязанности работника и спортсменов**

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении СШОР в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через представителя работников, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им

трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- обязательное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

#### 2.2 Работник обязан:

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

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка СШОР;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

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

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

2.3 В трудовом договоре могут уточняться применительно к условиям работы данного работника права и обязанности работника и работодателя, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и настоящими правилами внутреннего трудового распорядка.

#### 2.4 Спортсмены-инструкторы имеют право:

- получать специальные знания, навыки, умения, способствующие самосовершенствованию и профессиональному самоопределению, развитию физических, интеллектуальных и нравственных способностей;

- повышать спортивное мастерство для достижения высоких спортивных результатов;

- свободно выражать собственные мнения и убеждения;

- ставить перед директором вопрос о замене тренеров, не обеспечивающих должное качество учебного материала, нарушающих расписание занятий, иные правила учебно-тренировочного процесса;

- бесплатно пользоваться услугами материально-технической базы в порядке, установленном уставом;

- принимать участие в спортивных мероприятиях, семинарах и т.д.;

- совмещать обучение с профессиональной деятельностью и иной работой;

- переводиться в другое учреждение, реализующее образовательную программу соответствующего уровня.

#### 2.5 Спортсмены-инструктора обязаны:

- добросовестно посещать учебно-тренировочные занятия, глубоко овладевать теоретическими знаниями, практическими навыками и умениями, современными методами тренировки;

- выполнять в установленные сроки все виды заданий, предусмотренные соответствующими учебными планами и программами обучения;

- постоянно стремиться к повышению общей культуры, нравственности, физическому совершенствованию, быть дисциплинированными и опрятными, вести себя достойно в школе, на улице, в общественном месте и в быту;

- нетерпимо относиться к недостаткам в учебно-тренировочном процессе и быту, занимать активную жизненную позицию;
- бережно и аккуратно относиться к спортивным залам и другим помещениям, оборудованию и инвентарю, другому имуществу СШОР, поддерживать чистоту и порядок. Без соответствующего разрешения спортсменам-инструкторам запрещается выносить предметы и оборудование из спортзалов и других помещений СШОР;
- нести материальную ответственность за ущерб, причиненный имуществу СШОР в соответствии с нормами действующего законодательства;
- соблюдать требования устава СШОР и настоящие Правила.

При неявке на занятия по уважительным причинам спортсменов, не позже чем на следующий день, ставит об этом в известность тренера и в первый день явки на занятия обязан предоставить данные о причине неявке и документы установленного образца (справки, повестки, телеграммы и т.п.), содержащие сведения оправдательного характера.

### **3. Основные права и обязанности работодателя**

#### 3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- определять трудовые функции работников;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка работодателя;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

#### 3.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату (не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня

окончания периода, за который она начислена): 24 числа за первую половину текущего месяца и 9 числа за отработанный месяц в месте выполнения ими работы либо по заявлению работника выплачивать ему заработную плату путем перечисления на указанный работником счет в банке. Все расходы, связанные с заключением договора банковского счета и обслуживанию банковской пластиковой карточки относятся на счет работодателя, расходы на изготовление пластиковой карточки осуществляются за счет средств работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы;

- своевременно и в полном размере уплачивать страховые взносы на обязательное пенсионное и обязательное медицинское страхование, качественно представлять отчетность в Фонд пенсионного и социального страхования РФ;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

- предоставлять представителю работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

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

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Помимо указанных выше полномочий работодатель в части обеспечения тренировочного процесса и выполнения иных возложенных на нее функций обязан:

- обеспечить разработку учебных планов на основе примерных программ, допущенных Федеральными органами по ФК и спорту РФ и соответствующих требованиям специализации;
- утверждать на предстоящий год план-график учебно-спортивной работы, планы воспитательной и другой спортивной работы, календарно-тематические планы и учебно-тематические планы по этапам подготовки, индивидуальные планы подготовки спортсменов;
- утверждать расписание тренировочных занятий с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха спортсменов, их возрастных особенностей, а также времени, предоставляемого администрацией арендуемого спортсооружения;
- обеспечивать тренировочный процесс специальным оборудованием, необходимой методической и специальной литературой, информационными справочными материалами и пособиями;
- проводить тренерские советы, производственные совещания;
- оказывать помощь в организации и проведении тренерско-методических советов;
- организовать изучение и внедрение передовых методов тренировки;
- осуществлять контроль за тренировочным процессом, соблюдение режима занятий и выполнением планов спортивной подготовки спортсменов;
- анализировать уставную (спортивную) деятельность, выявлять наиболее значимые проблемы, находить эффективные пути их решения;
- сообщать тренерам в конце учебного года (до ухода в отпуск) их годовую нагрузку в новом учебном году.

СШОР создает условия, гарантирующие охрану и укрепление здоровья спортсменов-инструкторов. Тренировочная нагрузка, режим занятий, обеспечивающие освоение программы спортивной подготовки, полноценный отдых устанавливаются уставом СШОР и настоящими Правилами в соответствии с нормами, утвержденными органами Государственного управления по физической культуре и спорту.

#### **4. Режим труда и отдыха**

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

4.2. В СШОР установлены:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем;

Административно-управленческий персонал:

- директор;
- заместитель директора;

- главный бухгалтер;
- главный инженер;
- администратор;
- бухгалтер;
- экономист;
- специалист по кадрам;
- специалист;
- юрисконсульт;
- менеджер по закупкам;
- заведующий хозяйством;
- программист.

Вспомогательный персонал:

- Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- слесарь-электрик по ремонту электрооборудования;
- водитель автомобиля;
- уборщик производственных помещений;
- дворник;
- кладовщик;
- слесарь-сантехник

Основной персонал:

- инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций;
- администратор тренировочного процесса;
- старший тренер спортивной сборной команды Краснодарского края по виду спорта дзюдо;
- старший тренер спортивной сборной команды Краснодарского края по виду спорта самбо;
- тренер спортивной сборной команды Краснодарского края по виду спорта дзюдо;
- тренер спортивной сборной команды Краснодарского края по виду спорта самбо;
- спортсмен-инструктор.

шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

Время начала, окончания работы, перерыв для отдыха и питания определяется графиком:

Основной персонал:

- тренер;

Посменный режим работы:

Время начала, окончания работы определяется графиком. Возможность отдыха и приема пищи предоставляется в рабочее время. Для данной категории работников применяется суммированный учет рабочего времени, учетный период- год. Графики сменности составляются с учетом мнения председателя ПК и доводятся до сведения за месяц до введения их в действие.

Вспомогательный персонал:

- сторож.

4.3. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после

праздничного рабочий день. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

4.4. Продолжительность работы для пятидневной рабочей недели:

- а) в обычный служебный день - 8 часов 10 минут;
- б) накануне выходных дней - 7 часов 20 минут;

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

- а) в обычный служебный день - 50 минут, с 13:00 по 13:50;
- б) накануне выходных дней - 40 минут; с 13:00 по 13:40;

Начало работы - 9 часов.

Окончание работы для пятидневной рабочей недели:

- а) в обычный служебный день - 18 часов;
- б) накануне выходных дней - 17 часов;

4.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа СШОР в целом или его отдельных структурных подразделений по письменному распоряжению работодателя.

4.6. Привлечение работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в случаях и порядке, предусмотренных ТК РФ.

4.7. Не могут привлекаться к сверхурочным работам беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, в письменной форме должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.8. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у этого же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу в соответствии с



частью 2 статьи 142 ТК РФ, то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

4.9 Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранение места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней. Для работников, не достигших 18-летнего возраста, продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска – 31 календарный день.

Спортсменам-инструкторам и тренерам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 4 календарных дней в соответствии со ст. 348.10 ТК РФ.

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

Оплата времени отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

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

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

- мужу – в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется работнику по его письменному заявлению, и его продолжительность определяется по соглашению между работодателем и работником. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

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

Лица, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работникам меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

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

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

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

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

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

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а так же ежегодного

дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

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

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

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

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

4.13 Продолжительность рабочего времени тренеров, режим работы и отдыха и его распределение в рамках тренировочного года определяется в соответствии с тренерской нагрузкой и расписанием тренировочных занятий.

4.13.1 Нагрузка тренеров устанавливается в соответствии с режимом и структурой тренировочного процесса, определяемого Программой деятельности СШОР.

4.13.2 Контроль за выполнением всех тренировочных и индивидуальных планов подготовки, учет воспитательной и другой спортивной работы осуществляется заместителем директора по учебной работе и инструкторами-методистами физкультурно-спортивных организаций СШОР.

4.13.3 Ведение табеля учета рабочего времени работников СШОР осуществляется специалистом по кадрам, который организует учет явки на работу и ухода с работы в установленном порядке.

4.13.4. При неявке на работу тренера руководитель СШОР обязан принять немедленно меры к замене его другим тренером или спортсменом-инструктором. В случае неявки на работу по болезни Работник обязан предупредить Работодателя об этом и предоставить листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу. Тренер должен явиться на работу за 15 минут до начала тренировочного занятия, которые входят в продолжительность его рабочего времени.

4.13.5. Учебное время в СШОР определяется расписанием тренировочных занятий с учетом продолжительности воспитательной и другой спортивной работы, которые составляют на тренировочный год и доводятся до сведения спортсменов не позднее, чем за десять дней до начала тренировочного года. В СШОР устанавливается продолжительность одного тренировочного занятия - 45 минут, также разрешается увеличение его продолжительности в зависимости от этапа подготовки.

4.13.6. До начала каждого тренировочного занятия и в перерывах между занятиями тренеры подготавливают места занятий, оборудование и инвентарь.

В каждой тренировочной группе назначается староста из числа наиболее успевающих, активных, ответственных и дисциплинированных спортсменов.

В каждой группе тренер ведет журнал учета посещаемости спортсменов по установленной форме, который хранится в тренерских кабинетах при спортивных залах, для отметки в нем присутствующих и отсутствующих на занятиях и подведение итогов работы за тренировочный год.

4.14. С началом тренировочных занятий во всех спортивных залах и прилегающих к ним помещениях должен быть обеспечен порядок, необходимый для их нормального проведения. Недопустимо входить в спортивные залы, прерывать тренировки, кроме случаев, вызванных чрезвычайными обстоятельствами.

Вход спортсменов-инструкторов в спортивный зал и выход после фактического начала тренировочных занятий допускается только с разрешения тренера. Отвлечение спортсменов от участия в предусмотренных расписанием тренировочных занятиях для исполнения обязанностей, решения вопросов, не связанных с изучением конкретного спортивного материала, в том числе в интересах СШОР, не допускается.

4.15. Заседания тренерских и тренерско-методических советов проводятся в соответствии с годовым планом работы, их продолжительность не должна превышать двух часов.

## **5. Поощрения за успехи в работе и учебе**

5.1 За высококвалифицированное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде работников, а также за особые успехи в спорте, активное участие в общественной жизни СШОР, спортсменов, Работодатель устанавливает следующие меры поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение почетной грамотой;
- помещение на доску почета.

Меры поощрения применяются директором СШОР с учетом мнения профсоюзного комитета, оформляются приказом и доводятся до сведения работника и спортсменов в торжественной обстановке.

5.2 В целях стимулирования труда работников, связанных с обеспечением тренировочного процесса, они могут быть представлены к надбавкам, доплатам и премиям. Работодатель обязан применять эти меры поощрения на основании Положений о системе оплаты труда, порядке и условиях материального стимулирования работников СШОР, содержащего показатели, при достижении которых у работников возникает право на премирование.

5.3 Поощрения, носящие материальный (денежный) характер, применяются в пределах имеющихся средств и при получении экономии фонда заработной платы, а также при наличии дополнительных источников финансирования. Работодатель может использовать их для стимулирования труда и материального поощрения только работников СШОР.

5.4 Применение мер поощрения не является обязанностью Работодателя и осуществляется по его усмотрению.

## **6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

6.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

6.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представителя работников.

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

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

Увольнение Работников может быть по основаниям:

- за неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей;
- за однократное грубое нарушение Работником трудовых обязанностей:

а) прогул;

б) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашение охраняемой законом тайны, ставшей известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника;

г) совершение по месту работы хищения чужого имущества, растраты, умышленное его уничтожение или повреждение;

д) нарушение Работником требований по охране труда, если оно повлекло за собой тяжкие последствия, либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

е) совершение виновных действий Работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны Работодателя;

ж) за совершение аморального поступка, несовместимого с продолжением

данной работы;

- з) за повторное в течение одного года грубое нарушение устава СШОР;
- и) за применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью учащегося, воспитанника;
- к) за дисциплинарное нарушение, совершенное в рабочее время или за пределами основного рабочего времени при выполнении сверхурочных работ или работ по совместительству и другие.

6.4 Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

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

6.6 Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами.

6.7 Спортсмен может быть отчислен из СШОР приказом директора по мотивированному представлению тренера:

- по болезни;
- в связи с переводом в другое спортивное заведение;
- за неуспеваемость, невыполнение нормативов по ОФП и СФП и разрядных нормативов;
- за грубое или неоднократное нарушение обязанностей, предусмотренных настоящими Правилами, при этом неоднократным считается нарушение указанных выше правил, если к спортсмену ранее в течение одного года применялись меры дисциплинарного взыскания или воздействия. В этом случае отчисление применяется с учетом мнения тренерского совета;
- за совершение преступления, установленного вступившим в законную силу приговором суда, а также за совершение иных противоправных действий, порочащих звание спортсмена СШОР;
- за немедицинское употребление наркотических веществ;
- по собственному желанию.

6.8 Спортсмен, отчисленный за грубые нарушения, может быть восстановлен по решению директора СШОР, в случае личной просьбы самого спортсмена и ходатайству тренерского совета.

## **7. Порядок в помещениях СШОР**

7.1 Ответственность за благоустройство в помещениях, кабинетах, спортивных залах и на площадках, наличие мебели, учебного оборудования, поддержание нормальной температуры, освещение и пр,) несет заместитель директора.

7.2 За неисправность оборудования и спортивного инвентаря в залах, на площадках и за готовность к занятиям, отвечают тренеры, инструкторы-методисты и спортсмены-инструкторы.

7.3 В спортивных залах СШОР и кабинетах запрещается:

-хождение в верхней одежде и в головных уборах;

-громкие разговоры, шум;

-курение;

-распитие спиртных напитков, употребление токсических и наркотических веществ;

-употребление нецензурной лексики и иное антиобщественное поведение.

7.4 Директор и его заместители обязаны обеспечить охрану СШОР, сохранность оборудования, инвентаря и другого имущества, а также поддержание необходимого порядка в тренировочных и бытовых помещениях.

7.4.1 Охрана здания, имущества и ответственность за их противопожарное и санитарное состояние возлагается приказом директора на определенных лиц административно-хозяйственного персонала.

7.5 Для учащихся и работников СШОР устанавливаются следующие дни и часы приема директора по личным вопросам: вторник - среда - пятница с 11.00 до 12.00. Ключи от помещений спортивных залов, а также от кабинетов, находятся у дежурных работников СШОР и выдаются работникам по списку, установленному заместителем директора.

7.6 С Правилами внутреннего трудового распорядка должны быть ознакомлены все работники, которые обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный Правилами.

## **8. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права**

8.1. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральным законом (ст. 419 ТК РФ).

**Приложение №2  
к коллективному договору**

«Согласовано»  
Председатель профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_ В.Г.Бородин

«02» июня 2023 г.

«Утверждено»  
Директор ГБУ ДО КК «СШОР  
по самбо и дзюдо»

\_\_\_\_\_ Р.М.Бабоян

«02» июня 2023 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате и стимулировании труда работников  
государственного бюджетного учреждения дополнительного образования  
Краснодарского края  
«Спортивная школа олимпийского резерва по самбо и дзюдо»**



## 1. Общие положения

1.1. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников ГБУДО КК «СШОР по самбо и дзюдо» (далее - Положение), разработано на основании постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 22.03.2016 года №133 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта Краснодарского края» в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 года № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее - Постановление № 1152) в целях совершенствования оплаты труда работников ЦОП и усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда.

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству физической культуры и спорта Краснодарского края (за исключением образовательных организаций, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта) (далее - учреждения), включающая размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договорам, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Краснодарского края.

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

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

- мнения соответствующей организации профессионального союза (выборного представительного органа работников).

Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда, в том числе средств от иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и

максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем СШОР на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполненной работы (приложение № 1).

К базовому окладу (базовому должностному окладу), базовым ставкам заработной платы предусматриваются минимальные повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию и уровень знаний работников учреждения (приложение № 1). Применение минимального повышающего коэффициента к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовым ставкам заработной платы работников по соответствующей профессиональной квалификационной группе образует новый должностной оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Должностные оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям, устанавливаются на основе базовых должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, в которые входят занимаемые ими должности в соответствии с Положением об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края, утвержденного Постановлением № 1152.

Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, должности которых не включены в приложение № 1 к настоящему Положению и в приложения № 2, 3 к Постановлению № 1152, производится в соответствии с отраслевыми системами оплаты труда работников учреждений, разработанными органами исполнительной власти Краснодарского края по видам экономической деятельности и утвержденными правовыми актами высшего исполнительного органа государственной власти Краснодарского края.

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

2.3. Оплата труда работников СШОР, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

2.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с установленными отраслевыми системами оплаты труда и перечнем видов выплат стимулирующего характера с учетом разработанных в СШОР показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителя учреждения с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

3. Порядок и условия установления стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)

3.1. При формировании оплаты труда работников СШОР могут предусматриваться повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент к должностному окладу за стаж работы; повышающий коэффициент к должностному окладу за качество выполняемых работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года.

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

3.1.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику учреждения с учетом уровня сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и о его размере в отношении конкретного работника принимается руководителем СШОР (приложение № 2 к Положению).

Изменение установленных работникам СШОР повышающих коэффициентов руководителем СШОР может осуществляться ежемесячно.

3.1.2. Повышающий коэффициент за стаж работы устанавливается работнику СШОР в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, учреждениях физической культуры и спорта, федеральных, региональных и муниципальных органах исполнительной власти в области физической культуры и спорта:

при стаже работы от 1 года до 3 лет - 0,05;

- при стаже работы от 3 до 5 лет - 0,10;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 0,15;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 0,20;
- при стаже работы от 15 до 20 лет - 0,25;
- при стаже работы свыше 20 лет - 0,30.

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

3.1.3. Повышающий коэффициент за качество выполняемых работ устанавливается работнику СШОР, имеющему почетное звание, спортивное звание, разряд или ученую степень по основному профилю профессиональной деятельности, с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности:

0,80 - при наличии государственной награды «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» или почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», и осуществлении деятельности в отрасли «Физическая культура и спорт»;

0,40 - при наличии знаков «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или званий «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер СССР», «Гроссмейстер России»;

0,35 - при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия 5 Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации (далее - ВАК) решения о выдаче диплома);

0,25 - при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

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

0,15 - при наличии спортивного разряда «Кандидат в мастера спорта». Повышающий коэффициент за качество выполняемых работ устанавливается по одному основанию, имеющему большее значение, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам как в процентах, так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в СШОР показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителя учреждения с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ), если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Перечень видов выплат стимулирующего характера:

- 4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
- за высокие показатели результативности;
  - за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
  - за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

3.2.2. Выплаты за результативное участие в подготовке членов спортивной сборной команды Краснодарского края в официальных межрегиональных, всероссийских и международных соревнованиях.

3.2.3. Другие виды выплат, установленные высшим исполнительным органом государственной власти Краснодарского края.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения выборного представительного органа работников.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

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

4.3. Работникам учреждения могут быть установлены премии и поощрительные выплаты разового характера.

Работникам учреждения могут быть установлены премии:  
по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);  
за качество выполняемых работ;  
за выполнение особо важных и срочных работ (поручений).

Работникам учреждений могут быть установлены поощрительные выплаты разового характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;  
к праздничным (ст. 112 ТК РФ) и профессиональным датам;  
к юбилеям (достижению 50-, 55-, 60-, 65-, 70-летнего возраста).

Премирование и выплата поощрений разового характера осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности.

Размер премии и поощрительной выплаты разового характера может определяться как в процентах к должностному окладу работников учреждения, так и в абсолютном размере и максимальными размерами не ограничивается, за исключением подпункта 3.3.2 настоящего пункта.

4.3.1. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) может выплачиваться с целью поощрения работников СШОР за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях;

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

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

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

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

4.3.2. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам СШОР единовременно в размере:

пяти базовых должностных окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, органами исполнительной власти Краснодарского края, присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Краснодарского края;

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

3.3.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ (поручений) выплачивается работнику СШОР единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ (поручений) с целью поощрения работника за оперативность и качественный результат труда.

3.3.4. Поощрительные выплаты разового характера за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работнику СШОР единовременно в размере до 500% должностного оклада (по каждому виду выплат).

При поощрении учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

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

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

Поощрение за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работнику СШОР, которому установлена соответствующая выплата стимулирующего характера в соответствии с пунктом 3.2 настоящего Положения.

3.3.5. Премии и поощрительные выплаты разового характера, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

3.4. Работникам может быть выплачена материальная помощь в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год и за счет средств от иной приносящей доход деятельности. Решение о ее выплате и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

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

б) в случае рождения ребенка (при представлении свидетельства о рождении ребенка);

в) особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при представлении соответствующих медицинских справок, заключении и других подтверждающих документов);

г) утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и другого);

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

е) выплаты, не связанные с исполнением работниками учреждения трудовых обязанностей:

многодетным, малообеспеченным семьям на лечение и (или) приобретение дорогостоящих медицинских препаратов.

Размеры и количество материальной помощи и выплат, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, работнику учреждения максимальным размером не ограничивается.

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не определено федеральным законодательством и законодательством Краснодарского края.

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

4.2. Перечень видов выплат компенсационного характера.

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

4.2.2. Выплаты специалистам за работу в сельской местности.

4.2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:  
при выполнении работ различной квалификации;  
за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;  
за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

за сверхурочную работу;  
за работу в ночное время;  
за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;  
за работу в условиях с разделением рабочего дня, смены на части;  
при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2.4. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

5.1. Заработная плата руководителя СШОР, заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя СШОР определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается органом исполнительной власти Краснодарского края, в ведении которого находится учреждение, в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

5.2. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера СШОР устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя СШОР, заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам, если иное не определено федеральным законодательством и законодательством Краснодарского края.

5.4. Орган исполнительной власти Краснодарского края, в ведении которого находится СШОР, может устанавливать руководителю СШОР выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от выполнения показателей эффективности работы учреждения, утвержденных этим органом.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению органа исполнительной власти Краснодарского края, в ведении которого находится учреждение, 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 постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается в кратности от 1 до 8.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения может быть увеличен по решению органа исполнительной власти Краснодарского края, в ведении которого находится учреждение, в отношении руководителя учреждения, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый этим органом.

5.5. Штатное расписание СШОР утверждается руководителем учреждения.

## **6. Условия оплаты труда тренеров**

6.1. Оплата труда тренеров производится по:

нормативу оплаты труда за подготовку спортсменов на этапах спортивной подготовки, установленному в зависимости от численного состава спортсменов на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (приложение № 3 к Положению);

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

нормативу оплаты труда за подготовку спортсмена, установленному в зависимости от показанного спортсменом спортивного результата (приложение № 4 к Положению).

6.2. Норматив оплаты труда тренера учреждения определяется по формуле:

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

$N_{от}$  - норматив оплаты труда тренера, %;

$N_{отэп}$  - норматив оплаты труда за подготовку спортсменов на этапах спортивной подготовки (определяется в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению), %;

$N_{отр}$  - норматив оплаты труда за подготовку спортсменов в зависимости от показанного спортсменами спортивного результата (определяется в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению), %;

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

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

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

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

$k_1, k_2, \dots, k_n$  - количество спортсменов, зачисленных по каждому этапу спортивной подготовки, человек;  $H$ ],

$n_1, n_2, \dots, n_n$  - норматив оплаты труда за подготовку спортсмена на этапе спортивной подготовки, %.

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

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

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

$k_1, k_2, \dots, k_n$  - количество спортсменов, показавших спортивный результат, человек;

$n_1, n_2, n_3, \dots, n_n$  - норматив оплаты труда за показанный результат спортсменами, %.

6.2.3. Норматив оплаты труда за подготовку спортсмена, спортсмена-инструктора и спортсмена-ведущего, с которым заключен трудовой договор ( $H_{отс}$ ), определяется по формуле:

$H_{отс} = k \times n$ , где:

$H_{отс}$  - нормативу оплаты труда за подготовку спортсменов, с которыми заключен трудовой договор, %;

$k$  - количество спортсменов, с которыми заключен трудовой договор, человек;

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

6.3. Заработная плата тренеров определяется по формуле:

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

$Z_{пл}$  - заработная плата тренера;

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

$H_{от}$  - норматив оплаты труда тренера, %.

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

$Z_{плс} = O_{тс} + (D_o \times H_{от})$ , где:

$Z_{плс}$  - оплата тренеров, работающих на условиях совместительства в соответствии со статьей 285 Трудового кодекса Российской Федерации;

$O_{тс}$  - расчетная оплата тренеров, работающих на условиях совместительства;

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

$H_{от}$  - норматив оплаты труда тренера, %.

$O_{тс}$  определяется по формуле:

$O_{тс} = D_o \times \frac{Чф}{Чм}$ , где:

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

$Чф$  - фактическое отработанное количество часов в неделю;

Чм - установленное количество часов в неделю.

6.5. В видах спорта спортивная гимнастика, настольный теннис, художественная гимнастика, фигурное катание на коньках, воднолыжный спорт, прыжки в воду, синхронное плавание, фристайл, горнолыжный спорт, сноуборд, лыжные гонки, конькобежный спорт, керлинг, биатлон, легкая атлетика (многоборье, метание, прыжки с шестом), прыжки с трамплина, парусный спорт, лыжное двоеборье, велоспорт, конный спорт, современное пятиборье, санный спорт, стрельба из лука, стендовая стрельба, бобслей, спортивная акробатика, прыжки на батуте, спортивные танцы, альпинизм, гребной слалом, гребной спорт, натурбан, полиатлон, триатлон, скалолазание, эстетическая гимнастика, велоспорт маунтинбайк, велоспорт BMX, велоспорт-шоссе, велоспорт-трек, теннис, плавание и командных игровых видах спорта, паралимпийских видах спорта (баскетбол на колясках, бочча, велосипедный спорт, легкая атлетика, регби на колясках, пауэрлифтинг, горные лыжи, керлинг на колясках, лыжные гонки, биатлон, следж-хоккей, триатлон), сурдлимпийских видах спорта (бадминтон, велосипедный спорт, вольная борьба, греко-римская борьба, дзюдо, каратэ, настольный теннис, плавание, спортивное ориентирование, нулевая стрельба, теннис, водное поло, легкая атлетика, баскетбол, волейбол, пляжный волейбол, футбол, гандбол, горнолыжный спорт, лыжные гонки, сноуборд, керлинг, хоккей), кроме основного тренера по виду спорта, допускается привлечение дополнительно второго тренера по общефизической и специальной физической подготовке, концертмейстера, хореографа и тренеров по смежным видам спорта при условии их одновременной работы со спортсменами в порядке, установленном законодательством.

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

подготовку спортсменов на этапах спортивной подготовки, установленного в зависимости от численного состава спортсменов на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (приложение № 3 к Положению);

подготовку спортсмена, спортсмена-инструктора и спортсмена-ведущего, с которым заключен трудовой договор; подготовку спортсмена, установленного в зависимости от показанного спортсменом спортивного результата.

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

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

6.6.1. Размер норматива оплаты труда тренера за подготовку спортсменов в зависимости от показанного результата, находящихся на этапах спортивной подготовки, устанавливается по наивысшему нормативу, который действует с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором был показан спортсменом наивысший результат, на основании выписки из протоколов

соревнований и сохраняется до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям - в течение одного года.

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

Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда спортсмен, находящийся на этапах спортивной подготовки, не показал результат, определенный в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению, то размер норматива оплаты труда тренера устанавливается в соответствии с этапом спортивной подготовки спортсмена.

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

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

Закрепление спортсмена за тренером определяется локальным актом учреждения.

6.6.2. Размер норматива оплаты труда тренера за подготовку спортсменов, с которыми заключили трудовые договоры, в зависимости от показанного результата устанавливается по наивысшему нормативу, определенному в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению, который действует с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором спортсменом был показан наивысший результат, на основании выписки из протоколов соревнований и сохраняется до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям - в течение одного года.

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

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

Принадлежность спортсмена к тренеру определяется локальным актом СШОР.

В случае прекращения действия трудового договора со спортсменом за тренером, подготовившим спортсмена, сохраняется норматив оплаты труда за подготовку спортсмена в течение срока действия показанного результата до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям - в течение одного года.

Тренеру, за которым закреплен спортсмен, утверждается норматив оплаты труда за результат спортсмена с момента первого достижения им на спортивных соревнованиях результата и сохраняется до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям - в течение одного года.

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

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

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

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера производятся в соответствии с настоящим Положением.

## **7. Условия оплаты труда начальника спортивной сборной команды Краснодарского края, главного (старшего) тренера спортивной сборной команды Краснодарского края, тренера спортивной сборной команды Краснодарского края**

7.1. Должностные оклады начальника спортивной сборной команды Краснодарского края, главного (старшего) тренера спортивной сборной команды Краснодарского края, тренера спортивной сборной команды Краснодарского края (далее - работники) устанавливаются на основе базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников в области физической культуры и спорта (приложение № 2 к Коллективному договору) и минимального повышающего коэффициента, учитывающего квалификацию и уровень знаний работников учреждения.

7.2. Заработная плата работников определяется по формуле:

Зпл - До + (До x Ппк), где:

Зпл - заработная плата тренера;

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

Ппк — персональный повышающий коэффициент (определяется в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению).

7.3. Начальнику и главному тренеру спортивной сборной команды Краснодарского края за результативное участие в подготовке членов спортивной сборной команды Краснодарского края в официальных межрегиональных, всероссийских и международных соревнованиях к должностному окладу, ставке

заработной платы может устанавливаться выплата стимулирующего характера (приложение № 2 к Коллективному договору).

Стимулирующая выплата направлена на стимулирование работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Стимулирующая выплата за результативное участие в подготовке членов спортивной сборной команды Краснодарского края в официальных межрегиональных, всероссийских и международных соревнованиях, устанавливается по наивысшему результату каждого спортсмена, входящего в состав спортивных сборных команд Краснодарского края, на основании протоколов или выписки из протоколов соревнований.

Стимулирующая выплата устанавливается за результат, показанный членами спортивной сборной команды Краснодарского края в официальных межрегиональных, всероссийских и международных соревнованиях, проходящих:

в первом полугодии календарного года (с 1 января по 30 июня текущего года) - назначается с 1 июля текущего года и действует до 31 декабря текущего года;

во втором полугодии календарного года (с 1 июля по 31 декабря текущего года) - назначается с 1 января следующего календарного года и действует до 30 июня следующего календарного года.

7.4. Стимулирующая выплата старшему тренеру спортивной сборной команды Краснодарского края за результативное участие в подготовке членов спортивной сборной команды Краснодарского края в официальных межрегиональных, всероссийских и международных соревнованиях устанавливается на 10-30% ниже установленной стимулирующей выплаты начальнику (главному тренеру) спортивной сборной команды Краснодарского края за результативное участие в подготовке членов спортивной сборной команды Краснодарского края в официальных межрегиональных, всероссийских и международных соревнованиях.

Стимулирующая выплата тренеру спортивной сборной команды Краснодарского края за результативное участие в подготовке членов спортивной сборной команды Краснодарского края в официальных межрегиональных, всероссийских и международных соревнованиях, устанавливается на 10-30% ниже установленной стимулирующей выплаты старшему тренеру спортивной сборной команды Краснодарского края за результативное участие в подготовке членов спортивной сборной команды Краснодарского края в официальных межрегиональных, всероссийских и международных соревнованиях.

7.5. Остальные выплаты стимулирующего и компенсационного характера производятся в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения.

## **8. Условия оплаты труда спортсменов, спортсменов-инструкторов, спортсменов-ведущих**

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

8.2. Оплата труда спортсменов производится по нормативу оплаты труда за показанный спортивный результат (приложение № 5 к Положению).

Заработная плата спортсменов определяется по формуле:

$Зпл = До + (До \times Нот)$ , где:

Зпл - заработная плата спортсменов;

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

Нот - норматив оплаты труда спортсмена за показанный результат (определяется в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению), %.

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

$Зплс = ОТс + (До \times Нот)$ , где: Зплс - оплата труда спортсменов, работающих на условиях совместительства в соответствии со статьей 285 Трудового кодекса Российской Федерации;

ОТс - расчетная оплата спортсменов, работающих на условиях совместительства;

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

Нот - норматив оплаты труда спортсмена за показанный результат (определяется в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению), %.

ОТс определяется по формуле:

$ОТс = До \times Чф / Чм$ , где:

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

Чф — фактическое отработанное количество часов в неделю;

Чм - установленное количество часов в неделю.

8.4. Норматив оплаты труда спортсмена может быть пересмотрен на первое число каждого месяца при появлении обстоятельств, влияющих на его изменение (изменение результата, показанного спортсменом). Размер норматива оплаты труда спортсмена устанавливается по нормативу, который действует с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором был показан спортсменом результат, на основании выписки из протоколов соревнований и сохраняется до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям - в течение одного года.

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

Если спортсмен не показал результат, предусмотренный приложением № 5 к настоящему Положению, то для исчисления заработной платы устанавливается размер норматива оплаты труда, равный 100%.

При заключении трудового договора спортсмену устанавливается норматив оплаты труда за результат, предусмотренный приложением № 5 к настоящему Положению, на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований, проходивших не позднее года до даты заключения трудового договора.

Выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, а также выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения.

## **9. Оплата труда других работников СШОР**

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

Заработная плата работников учреждения определяется по формуле:

$Зпл = Д_0 + (Д_0 \times Ппк)$ , где:

Зпл - заработная плата работников;

Д<sub>0</sub> - базовый должностной оклад с учетом применения минимального повышающего коэффициента по соответствующей профессиональной квалификационной группе;

Ппк - персональный повышающий коэффициент (определяется в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению).

9.2. За результативное участие в подготовке спортсменов к официальным межрегиональным, всероссийским и международным соревнованиям работникам к должностному окладу, ставке заработной платы может устанавливаться выплата стимулирующего характера (приложение № 4 к Положению).

Стимулирующая выплата за результативное участие в подготовке спортсмена устанавливается по наивысшему результату на основании протоколов или выписки из протоколов соревнований.

Стимулирующая выплата направлена на стимулирование работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Стимулирующая выплата устанавливается за результат, показанный спортсменами в официальных межрегиональных, всероссийских и международных соревнованиях, проходящих:

в первом полугодии календарного года (с 1 января по 30 июня текущего года) - назначается с 1 июля текущего года и действует до 31 декабря текущего года;



во втором полугодии календарного года (с 1 июля по 31 декабря текущего года) - назначается с 1 января следующего календарного года и действует до 30 июня следующего календарного года.

9.3. Стимулирующая выплата за результативное участие в подготовке членов спортивной сборной команды Краснодарского края в официальных межрегиональных, всероссийских и международных соревнованиях, устанавливается работникам учреждения, непосредственно участвующим в процессе подготовки спортсменов, включенных в состав спортивной сборной команды Краснодарского края.

9.4. Остальные выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, а также выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения.

## 10. Премия

Премия – стимулирующая выплата, производимая работникам ГБУ ДО КК «СШОР по самбо и дзюдо» максимальным размером не ограничивается по каждому виду выплаты.

Размер премии устанавливается отдельно по каждой из должностей и на усмотрение директора СШОР.

Администратору тренировочного процесса может устанавливаться премия по итогам работы за период:

- за планирование, организацию, координацию и контроль работы тренерского состава на высоком уровне по участию спортивных сборных команд в соревнованиях международного, всероссийского, межрегионального и регионального уровней;

- за досрочную сдачу всех изменений в смете расходов на спортивные мероприятия по самбо и дзюдо;

- за отсутствие замечаний и претензий со стороны Министерства физической культуры и спорта Краснодарского края по составлению фактических смет по участию в соревнованиях и выявлению экономии;

Главному бухгалтеру может устанавливаться премия по итогам работы за период:

- за отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов по выявленным нарушениям;

- за внедрение и применение современных информационных технологий, прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета и контроля;

- за отсутствие замечаний в актах и предписаниях в контролирующих и надзорных органах;

- за сдачу отчетности раньше сроков, установленных законодательством;

- за оперативную разработку финансовых показателей;

- за отсутствие обоснованных обращений сотрудника по поводу конфликтных ситуаций;

Водителю автомобиля может устанавливаться премия по итогам работы за период:

- за содержание закрепленного автомобиля в технически исправном состоянии;
- за соблюдение сроков осмотров, проверок и ремонта автотранспортного средства;
- за экономное расходование ГСМ;
- за отсутствие замечаний по соблюдению правил эксплуатации и хранения инструментов, ГСМ, оборудования, запасных частей;

Уборщику производственных помещений может устанавливаться премия по итогам работы за период:

- за досрочную уборку закрепленных служебных помещений, коридоров, лестничных клеток;
- за отличное санитарное состояние закрепленной территории, отсутствие замечаний, нареканий;
- за качественное проведение генеральных уборок.

Дворнику может устанавливаться премия по итогам работы за период:

- за отсутствие или оперативное выполнение предписаний контролирующих органов;
- за активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборка, субботник, ремонт);
- за отсутствие травмоопасных ситуаций на территории СШОР;

Заместителю директора может устанавливаться премия по итогам работы за период:

- за разработку и согласование с директором планов ранее установленных сроков:

а) развития учреждения на год;

б) бюджетирования (на квартал, год);

- за занятость во внеурочное время спортсменов, состоящих на профилактическом учете;
- за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности;
- за включение спортсменов в социально-значимую деятельность.

Инструктору-методисту физкультурно-спортивных организаций может устанавливаться премия по итогам работы за период:

- за организацию и разработку необходимой документацию по проведению соревнований на высоком организационном уровне;
- за помощь в досрочном и своевременное освещение в СМИ спортивных событий и результатов участия спортсменов Краснодарского края;
- за своевременное обеспечение спортивными отчетами после соревнований представителей и тренеров муниципальных образований;
- за оказание помощи участникам соревнований в поиске места для проживания на момент проведения соревнований на территории края;
- за отсутствие претензий и замечаний со стороны директора и Министерства физической культуры и спорта Краснодарского края;

- за организацию тесного и плодотворного сотрудничества с Федерацией дзюдо России и Всероссийской федерацией самбо по организации и проведению соревнований всероссийского и межрегионального уровня;

Менеджеру по закупкам может устанавливаться премия по итогам работы за период:

- за оперативное реагирование на информацию, поступающую от поставщиков, и доведение ее до сведения директора;
- за мотивации поставщиков на работу с СШОР;
- за составление заранее ежемесячного плана закупок;
- за предоставление своевременных и правильных отчетов по итогам работы в соответствии с уставом СШОР;
- за отсутствие замечаний и нареканий в ведении рабочей и отчетной документации;
- за отсутствие конфликтной ситуации с поставщиками по ведению закупок;

Программисту может устанавливаться премия по итогам работы за период:

- за регулярное выполнение заданий в заранее спрогнозированный срок;
- за улучшение и корректировку работы программ на основе анализа выходных данных;
- за участие в разработке перспективных и годовых планов и графиков работы, технического обслуживания и ремонта оборудования, мероприятий по улучшению его эксплуатации, предупреждению простоев в работе, повышению качества работы, эффективному использованию вычислительной техники;
- за отсутствие серьезных сбоев в системе;
- за меры по своевременному и качественному выполнению ремонта компьютеров и отдельных устройств своими силами или силами третьих лиц.

Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий может устанавливаться премия по итогам работы за период:

- за отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов;
- за активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборка, субботник, ремонт).

Слесарю-электрику по ремонту электрооборудования может устанавливаться премия по итогам работы за период:

- за контроль и участие по внедрению мероприятий по экономному расходованию электроэнергии;
- за отсутствие серьезных неполадок в работе всех электрических приборов и приборов освещения учреждения.

Кладовщику может устанавливаться премия по итогам работы за период:

- за учет наличия и рациональное использование материальных ценностей, хранящихся на складе;

- за организацию хранения материалов с целью предотвращения их порчи и потерь.

Заведующий хозяйством может устанавливаться премия по итогам работы за период:

- За своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;

- За своевременное информирование руководства об имеющихся недостатках и приеме мер по их ликвидации

Специалисту по кадрам может устанавливаться премия по итогам работы за период:

- за выполнение работы по эффективному комплектованию СШОР кадрами требуемых профессий, специальностей и квалификации с высшими профессиональными навыками;

- за досрочную сдачу отчетов в ЦЗН и Министерство физической культуры и спорта Краснодарского края;

- за участие в работе по успешной адаптации вновь принятых работников к производственной деятельности.

Спортсмену-инструктору может устанавливаться премия по итогам работы за период:

- за достижения более высокого результата.

Старшему тренеру спортивной сборной команды Краснодарского края по виду спорта дзюдо может устанавливаться премия по итогам работы за период:

- за анализ выполнения утвержденных планов подготовки спортсменами - членами спортивной сборной команды и с учетом нововведений в программах для эффективного и результативного выступления спортсменов на мероприятиях различного уровня;

- за качественную тренировочную работу, используя разнообразные приемы, методы и средства обучения, современные и образовательные технологии.

Старшему тренеру спортивной сборной команды Краснодарского края по виду спорта самбо может устанавливаться премия по итогам работы за период:

- За анализ выполнения утвержденных планов подготовки спортсменами - членами спортивной сборной команды и с учетом нововведений в программах для эффективного и результативного выступления спортсменов на мероприятиях различного уровня;

- За качественную тренировочную работу, используя разнообразные приемы, методы и средства обучения, современные и образовательные технологии.

Сторожу может устанавливаться премия по итогам работы за период:

- за отсутствие правонарушений во время дежурства на вмененной ему территории.

-за большой объем работы

Тренеру может устанавливаться премия по итогам работы за период:  
- за достижение более высокого результата спортсменом, закрепленным за этим тренером.

Экономисту может устанавливаться премия по итогам работы за период:  
-за сдачу периодической отчетности ранее установленных законодательством сроков;  
-за разработку и контроль мероприятий по проведению работ по ресурсосбережению в учреждении;  
-за отсутствие претензий и конфликтных ситуаций со стороны контрагентов по исполнению договоров.

Юрисконсульту может устанавливаться премия по итогам работы за период:

- за результативное взаимодействие с госорганами;  
- за профессиональный опыт и личный вклад в решение задач СШОР, своевременность и качество выполняемой работы, поручений и заданий.

Бухгалтеру может устанавливаться премия по итогам работы за период:

- за высокий уровень трудовой дисциплины, в том числе своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений непосредственно руководителя;

- за качественное предоставление бюджетной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности ранее установленных законодательством сроков;

- за отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского учета;

- за оперативное отслеживание изменений в законодательстве Российской Федерации по порядку ведения бухгалтерского учета, налогообложению, формированию отчетности, контроль за своевременным отражением изменений в законодательстве РФ в автоматизированных системах учета;

-за консультации сотрудников по вопросам, входящих в сферу деятельности бухгалтерии;

- за отсутствие конфликтных ситуаций в общении с сотрудниками по рабочим вопросам.

Специалисту может устанавливаться премия по итогам работы за период:

-за отсутствие замечаний по подготовке и предоставлению отчетов

-за отсутствие обоснованных замечаний со стороны уполномоченного органа

-за отсутствие обоснованных замечаний по ведению документации воинского учета

-за отсутствие обоснованных замечаний по работе направленных на ведение воинского учета

Главному инженеру может устанавливаться премия по итогам работы за период:

-за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

-за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей;

-за качество выполняемых работ.

Слесарю-сантехнику может устанавливаться премия по итогам работы за период:

- За оперативность решения вопросов, не входящих в должностные обязанности, при выполнении непредвиденных и срочных работ
- За своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей
- За качество выполняемых работ.

Специалисту может устанавливаться премия по итогам работы за период:

- Отсутствие замечаний по подготовке и предоставлению отчетов
- Отсутствие обоснованных замечаний по своевременному проведению первичного инструктажа
- Отсутствие обоснованных замечаний со стороны инспекции по охране труда
- Отсутствие обоснованных замечаний по ведению документации по охране труда
- Соблюдение СанПин
- Отсутствие обоснованных замечаний в работе по выполнению мер, направленных на охрану труда

Тренеру спортивной сборной команды Краснодарского края по виду спорта самбо может устанавливаться премия по итогам работы за период:

- за анализ выполнение утвержденных планов подготовки спортсменами - членами спортивной сборной команды и с учетом нововведений в программах для эффективного и результативного выступления спортсменов на мероприятиях различного уровня;
- за качественную тренировочную работу, используя разнообразные приемы, методы и средства обучения, современные и образовательные технологии.

Тренеру спортивной сборной команды Краснодарского края по виду спорта дзюдо может устанавливаться премия по итогам работы за период:

- за анализ выполнение утвержденных планов подготовки спортсменами - членами спортивной сборной команды и с учетом нововведений в программах для эффективного и результативного выступления спортсменов на мероприятиях различного уровня;
- за качественную тренировочную работу, используя разнообразные приемы, методы и средства обучения, современные и образовательные технологии.

Администратору может устанавливаться премия по итогам работы за период:

- За профессионализм и оперативность решения вопросов, не входящих в должностные обязанности, при выполнении непредвиденных и срочных работ.
- За своевременное информирование руководства об имеющихся недостатках и принятых мерах по их ликвидации.

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

## **11. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников СШОР.**

11.1 По решению руководителя Учреждения на срок до 1-го года работникам, имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда. Указанные работники могут приниматься в СШОР в условиях:

эффективного повышения спортивного результата конкретного спортсмена;

- совершенствования тактико-технических характеристик спортивной техники;
- проведение научно-исследовательских работ с ведущими спортсменами Учреждения;
- проведение работ по проектированию и строительству спортивных сооружений;
- выполнения административных, административно-хозяйственных и других функций.

11.2 Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их выплат.

Критерии снижения премии или лишения:

- несоблюдение режима рабочего времени;
- недобросовестное выполнение должностных обязанностей;
- выговор директора

Базовые оклады и минимальные повышающие коэффициенты к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам руководителя, специалистов и служащих СШОР:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
<b>1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников в области физической культуры и спорта первого уровня</b>		
Базовый оклад - 6298 рублей		
1 квалификационный уровень	дежурный по спортивному залу, сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности	0,00
2 квалификационный уровень	спортивный судья, спортсмен, спортсмен-ведущий	0,02
<b>2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников в области физической культуры и спорта второго уровня</b>		
Базовый оклад - 7060 рублей		
1 квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор по спорту, спортсмен-инструктор, тренер-наездник лошадей, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	0,00
2 квалификационный уровень	администратор тренировочного процесса, инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, медицинская сестра по массажу спортивной сборной команды Краснодарского края, оператор видеозаписи спортивной сборной команды Краснодарского края, тренер, тренер по адаптивной физической культуре, хореограф	0,04
3 квалификационный уровень	инструктор-методист спортивной сборной команды Краснодарского края по адаптивной физической культуре, начальник водной станции, начальник клуба (спортивного, спортивно-технического, стрелково-спортивного), начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения, специалист по подготовке спортивного инвентаря; тренер-консультант; старшие: тренер; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер по адаптивной физической культуре	0,15
<b>3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников в области физической культуры и спорта третьего уровня</b>		
Базовый оклад - 8012 рублей		
1 квалификационный уровень	аналитик (по виду или группе видов спорта), врач по спортивной медицине спортивных сборных команд Краснодарского края (по видам спорта), механик спортивной сборной команды	0,00



	Краснодарского края, начальник отдела (по виду или группе видов спорта), специалист спортивной сборной команды Краснодарского края (по виду спорта, спортивной дисциплине), тренер спортивной сборной команды Краснодарского края (по виду спорта, спортивной дисциплине)	
2 квалификационный уровень	начальник спортивной сборной команды Краснодарского края (по виду спорта), главный тренер спортивной сборной команды Краснодарского края (по виду спорта, спортивной дисциплине), старший тренер спортивной сборной команды Краснодарского края (по виду спорта, спортивной дисциплине), старший тренер по резерву спортивной сборной команды Краснодарского края (по виду спорта, спортивной дисциплине)	0,07

Персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам руководителей,  
специалистов и служащих учреждений

№ п/п	Наименование должностей	Размер персонального повышающего коэффициента
1	2	3
1	Начальник спортивной сборной команды Краснодарского края (по виду спорта, спортивной дисциплине), главный тренер спортивной сборной команды Краснодарского края (по виду спорта, спортивной дисциплине)	1,0–8,0
2	Начальник водной станции	1,0–8,0
3	Начальник клуба (спортивного, спортивно-технического, стрелково-спортивного)	1,0–8,0
4	Начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения	1,0–8,0
5	Начальник отдела (по виду или группе видов спорта)	1,0–8,0
6	Старший тренер спортивной сборной команды Краснодарского края (по виду спорта, спортивной дисциплине), старший тренер по резерву спортивной сборной команды Краснодарского края (по виду спорта, спортивной дисциплине)	1,0–7,0
7	Старший тренер по адаптивной физической культуре, старший тренер	1,0–7,0
8	Тренер	1,0–7,0
9	Спортсмен, спортсмен-инструктор, спортсмен-ведущий	1,0–7,0
10	Врач по спортивной медицине спортивных сборных команд Краснодарского края (по видам спорта)	1,0–7,0
11	Тренер спортивной сборной команды Краснодарского края (по виду спорта, спортивной дисциплине)	1,0–6,5
12	Аналитик (по виду или группе видов спорта)	1,0–6,5
13	Администратор тренировочного процесса	1,0–6,5
14	Медицинская сестра по массажу спортивной сборной команды Краснодарского края	1,0–6,0
15	Старший инструктор-методист спортивной сборной команды Краснодарского края по адаптивной физической культуре	1,0–6,0
16	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре	1,0–5,5
17	Инструктор по адаптивной физической культуре	1,0–5,5
18	Старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	1,0–5,5
19	Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-консультант	1,0–5,5
20	Инструктор по спорту	1,0–5,5
21	Специалист спортивной сборной команды Краснодарского края (по виду спорта, спортивной дисциплине)	1,0–5,5

22	Специалист по подготовке спортивного инвентаря	1,0–5,5
23	Оператор видеозаписи спортивной сборной команды Краснодарского края, хореограф	1,0–4,5
24	Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	1,0–4,5
25	Механик спортивной сборной команды Краснодарского края	1,0–4,0

Примечание:

Повышающие коэффициенты работникам устанавливаются с учетом разработанных в СШОР показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников СШОР с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ), если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

**Норматив оплаты труда (в процентах) за подготовку одного спортсмена от должностного оклада на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта**

Этап спортивной подготовки спортсменов	Продолжительность этапов (в годах)	Норматив оплаты труда за подготовку одного спортсмена (в процентах от базового должностного оклада)		
		группы видов спорта		
		I	II	III
Высшее спортивное мастерство	без ограничений	50	40	35
Совершенствование спортивного мастерства	до года	30	27	24
	свыше года	40	34	30
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	до 2 лет	15	14	13
	свыше 2 лет	20	18	16
Начальной подготовки	до года	10	9	8
	свыше года	13	12	11

**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, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта;
  - 3) к третьей группе относятся все другие виды спорта (спортивные дисциплины), включенные во Всероссийский реестр, но не включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр.
2. Тренеру подготовившему спортсмена, спортсмена-инструктора, спортсмена-ведущего, с которыми заключен трудовой договор, устанавливается норматив оплаты труда в размере 40% от должностного оклада за одного спортсмена.

Норматив оплаты труда тренеров (в процентах) за подготовку спортсмена, спортсмена-инструктора, спортсмена-ведущего от должностного оклада в зависимости от показанного спортсменом, спортсменом-инструктором, спортсменом-ведущим спортивного результата

N п/п	Наименование спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер норматива оплаты труда тренера за подготовку спортсмена высокого класса (в процентах)	Размер стимулирующей выплаты в % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника за результативное участие в подготовке членов спортивной сборной команды Краснодарского края	
				начальник и главный тренер спортивной сборной команды Краснодарского края	иные специалисты
1	2	3	4	5	6
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	500	20	10
		2 - 3	450	16	8
		4	400	10	5
		5 - 6	350	10	5
		участие	300	8	4
1.2	Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма этапов или финал), Европейские игры	1	400	16	8
		2 - 3	350	10	5
		4	300	8	4
		5 - 6	275	8	4
		участие	250	6	3
1.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	350	10	5
		2 - 3	300	8	4
		4	250	6	3
1.4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	350	8	4
		2 - 3	300	6	3
		4	250	4	2
		5 - 6	225	4	2
1.5	Этапы Кубка мира	1	200	8	4
		2 - 3	175	6	3
1.6	Первенство мира	1	300	10	5
		2 - 3	250	8	4
		4	225	6	3
		5 - 6	200	6	3
1.7	Первенство Европы	1	250	8	4
		2 - 3	225	6	3

		4	200	4	2
		5 - 6	175	4	2
<b>2. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования</b>					
2.1	Чемпионат России	1	350	10	5
		2 - 3	300	8	4
		4	250	6	3
		5 - 6	225	4	2
2.2	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	350	10	5
		2 - 3	300	8	4
		4-5	170	4	3
2.3	Первенство России (среди молодежи)	1	225	8	4
		2 - 3	200	6	3
		4 - 6	150	4	2
2.4	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	200	6	3
		2 - 3	175	4	2
		4-6	100	-	-
2.5	Финал Спартакиады молодежи России	1	225	8	4
		2 - 3	200	6	3
		4 - 6	150	4	2
2.6	Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	200	6	3
		2 - 3	175	4	2
		4 - 6	150	2	1
2.7	Спартакиада молодежи России и Спартакиада учащихся России (ЮФО)	1	50	4	2
		2 - 3	50	2	1
2.8	Чемпионат ЮФО	1	55	4	2
		2 - 3	55	2	1
2.9	Первенство ЮФО	1	45	4	1
		2 - 3	45	2	1
2.10	Чемпионат Краснодарского края	1	45	-	-

2.11	Первенство Краснодарского края молодежь, юниоры старшие юноши, девушки юноши, девушки мальчики, девочки	1	40 35	-	-
			30 25		

В парных, групповых, командных Олимпийских видах спорта, спортивных дисциплинах видов спорта

### 3. Официальные международные спортивные соревнования

3.1	Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, Чемпионат мира	1	500	20	10
		2 - 3	450	16	8
		4	400	10	5
		5 - 6	350	10	5
		участие	300	8	4
3.2	Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма этапов или финал), Европейские игры	1	400	16	8
		2 - 3	350	10	5
		4	300	8	4
		5 - 6	275	8	4
		участие	250	6	3
3.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	350	10	5
		2 - 3	300	8	4
		4	250	6	3
3.4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	350	8	4
		2 - 3	300	6	3
		4	250	4	3
		5 - 6	225	4	2
		участие	200	2	1
3.5	Этапы Кубка мира	1	200	8	4
		2 - 3	175	6	3
3.6	Первенство мира	1	300	10	5
		2 - 3	250	8	4
		4	225	6	3
		5 - 6	200	6	3
3.7	Первенство Европы	1	250	8	4
		2 - 3	225	6	1
		4	200	4	2
		5 - 6	175	4	2

4. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования					
4.1	Чемпионат России	1	175	10	5
		2 - 3	150	8	4
		4	125	0	3
		5 - 6	110	6	3
4.2	Кубок России (сумма этапов или финал)	3	175	10	5
		2 - 3	150	8	4
		4-6	115	-	-
4.3	Первенство России (среди молодежи)	1	150	8	4
		2 - 3	125	6	3
		4 - 6	110	4	2
4.4	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	126	6	3
		2 - 3	75	4	2
		4-6	55	-	-
4.5	Финал Спартакиады молодежи России	1	150	8	4
		2 - 3	125	6	1
		4 - 6	110	4	2
4.6	Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	125	6	3
		2 - 3	75	4	2
		4 - 6	55	2	1
4.7	Спартакиада молодежи России и Спартакиада учащихся России (ЮФО)	1	45	4	2
		2 - 3	40	2	1
4.8	Чемпионат ЮФО	1	45	4	2
		2 - 3	45	2	1
4.9	Первенство ЮФО	1	40	4	2
		2 - 3	40	9	1
4.10	Чемпионат Краснодарского края	1	35	-	-
4.11	Первенство Краснодарского края молодежь, юниоры старшие юноши, девушки юноши, девушки, мальчики, девочки	1	30	-	-
			25		
			20		
			15		
5. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта					
5.1	Летние и зимние	1	500	20	10



	Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, Чемпионат мира	2 - 3	400	16	8
		4 - 6	400	10	5
5.2	Чемпионат Европы, Европейские игры	1	500	16	8
		2 - 3	400	10	5
5.3	Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1	300	6	
		2 - 3	300	4	2
5.4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	300	8	4
		2 - 3	300	6	3
		4 - 6	200	4	2
5.5	Первенство мира	1	100	10	5
		2 - 3	100	8	4
		4 - 6	50	6	3
5.6	Первенство Европы	1	80	8	4
		2 - 3	80	6	3
		4 - 6	60	4	2
5.7	Чемпионат России	1	35	10	5
		2 - 3	35	8	4
		4 - 6	25	6	3
5.8	Первенство России (среди молодежи), Финал Спартакиады молодежи России	1	35	8	4
		2 - 3	35	6	3
		4 - 6	25	4	2
5.9	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), финал Спартакиады учащихся России, финал Спартакиады спортивных школ	1	30	6	3
		2 - 3	30	4	2
		4 - 6	20	2	1
5.10	Прочие межрегиональные спортивные	1	20	4	2
		2	20	2	1

	соревнования: чемпионат ЮФО, первенство ЮФО				
5.11	Участие в составе сборной команды России в официальных Международных соревнованиях: основной состав сборной молодежный состав сборной юношеский состав сборной	-	50		
		-	30		
		-	20		
5.12	Чемпионат Краснодарского края	1	10		
5.13	Первенство Краснодарского края молодежь, юниоры старшие юноши, девушки юноши, девушки мальчики, девочки	1	7		
			6		
			5		
			4		

В личных или индивидуальных неолимпийских видах спорта, спортивных дисциплинах

#### 6. Официальные международные спортивные соревнования

6.1	Чемпионат мира, Всемирные игры	1	400	20	10
		2 - 3	350	16	8
		4	300	10	5
		5 - 6	275	10	5
6.2	Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма этапов или финал), Европейские игры	1	350	16	8
		2 - 3	300	10	5
		4	275	8	4
		5 - 6	250	8	4
6.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	300	10	5
		2 - 3	275	8	4
6.4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	300	8	4
		2 - 3	275	6	3
		4	200	4	3
		5 - 6	175	4	2
6.5	Первенство мира	1	250	10	5
		2 - 3	225	8	4

6.6	Первенство Европы	1	225	8	4
		2 - 3	200	6	3
<b>7. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования</b>					
7.1	Чемпионат России	1	300	10	5
		2 - 3	275	8	4
		4	200	6	3
		5 - 6	175	6	3
7.2	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	300	10	5
		2	250	8	4
		3	175	8	4
7.3	Первенство России (среди молодежи)	1	200	8	4
		2 - 3	175	6	3
		4 - 6	100	4	2
7.4	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	200	6	3
		2 - 3	150	4	2
7.5	Финал Спартакиады молодежи России	1	200	8	4
		2 - 3	175	6	3
		4 - 6	100	4	2
7.6	Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	200	6	3
		2 - 3	150	4	2
		4 - 6	100	2	1
7.7	Спартакиада молодежи России и Спартакиада учащихся России (ЮФО)	1	45	4	2
		2 - 3	40	2	1
7.8	Чемпионат ЮФО	1	50	4	2
		2 - 3	50	2	1
7.9	Первенство ЮФО	1	40	4	2
		2 - 3	40	2	1
7.10	Чемпионат Краснодарского края	1	35	-	-
7.11	Первенство Краснодарского края молодежь, юниоры старшие юноши, девушки юноши, девушки мальчики, девочки	1	30	-	-
			25		
			20		
			15		

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

8. Официальные международные спортивные соревнования

8.1	Чемпионат мира, Всемирные игры	1	200	20	10
		2 - 3	175	16	8
		4	150	10	5
		5 - 6	135	10	5
8.2	Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма этапов или финал), Европейские игры	1	175	16	8
		2 - 3	150	10	5
		4	125	8	4
		5 - 6	110	8	4
8.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	150	10	5
		2 - 3	130	8	4
8.4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	150	8	4
		2 - 3	130	6	3
		4	100	4	2
		5 - 6	85	4	2
8.5	Первенство мира	1	125	10	5
		2 - 3	110	8	4
8.6	Первенство Европы	1	110	8	4
		2 - 3	100	6	3

9. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования

9.1	Чемпионат России	1	150	10	5
		2 - 3	130	8	4
		4	100	6	3
		5 - 6	85	6	3
9.2	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	150	10	5
		2	125	8	4
		3	85	8	4
9.3	Первенство России (среди молодежи)	1	100	8	4
		2 - 3	85	6	3
		4 - 6	55	4	2
9.4	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	100	6	3
		2 - 3	75	4	2
9.5	Финал Спартакиады молодежи России	1	100	8	4
		2 - 3	85		3
		4 - 6	55	4	2
9.6	Финал Спартакиады	1	100	6	1
		2 - 3	75	4	2

	учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	4 - 6	55	2	1
9.7	Спартакиада молодежи России и Спартакиада учащихся России (ЮФО)	1	40	4	2
		2 - 3	35	2	1
9.8	Чемпионат ЮФО	1	40	4	2
		2 - 3	40	2	1
9.9	Первенство ЮФО	1	35	4	2
		2 - 3	35	2	1
9.10	Чемпионат Краснодарского края	1	30	-	-
9.11	Первенство Краснодарского края молодежь, юниоры старшие юноши, девушки юноши, девушки мальчики, девочки	1	25	-	-
			20		
			15		
			15		
<b>10. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта</b>					
10.1	Чемпионат мира	1	500	20	10
		2 - 3	400	16	8
		4 - 6	400	10	5
10.2	Чемпионат Европы, Европейские игры	1	500	16	8
		2 - 3	400	10	5
10.3	Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1	300	6	3
		2 - 3	300	4	2
10.4	Всемирная универсиада, Всемирные игры	1	300	8	4
		2 - 3	300	6	3
		4 - 6	200	4	2
10.5	Первенство мира	1	100	10	5
		2 - 3	100	8	4
		4 - 6	50	6	3
10.6	Первенство Европы	1	80	8	4
		2 - 3	80	6	3
		4 - 6	60	4	2
10.7	Чемпионат России	1	35	10	5
		2 - 3	35	8	4

		4 - 6	25	6	3
10.8	Первенство России (среди молодежи), Финал Спартакиады молодежи России	1	35	8	4
		2 - 3	35	6	3
		4 - 6	25	4	2
10.9	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), финал Спартакиады учащихся России, финал Спартакиады спортивных школ	1	35	6	3
		2 - 3	35	4	2
		4 - 6	25	2	1
10.10	Прочие межрегиональные спортивные соревнования: чемпионат ЮФО, первенство ЮФО	1	20	4	2
		2	20	2	1
10.11	Участие в составе сборной команды России в официальных Между народных соревнованиях: основной состав сборной молодежный состав сборной юношеский состав сборной	-	50		
		-	30		
		-	20		
10.12	Чемпионат Краснодарского края	1	10		
10.13	Первенство Краснодарского края: молодежь, юниоры старшие юноши, девушки, юноши, девушки, мальчики, девочки	1	7		
			6		
			5		
			4		

Норматив оплаты труда (в процентах) спортсменов, спортсменов-инструкторов, спортсменов-ведущих от должностного оклада, за показанный спортсменом, спортсменом-инструктором, спортсменом-ведущим спортивный результат в личных или индивидуальных Олимпийских видах спорта, Олимпийских спортивных дисциплинах видов спорта, а также в неолимпийской дисциплине Олимпийского вида спорта, в котором разыгрывается более 30 комплектов медалей на Олимпийских играх и неолимпийских видах спорта (спортивных дисциплинах)

Наименование соревнований	Занятое место						
	1	2	3	4	5	6	участие
1	2	3	4	5	6	7	8
Олимпийские виды спорта (спортивные дисциплины), а также в неолимпийской дисциплине Олимпийского вида спорта, в котором разыгрывается более 30 комплектов медалей на Олимпийских играх							
Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры	800	720	720	640	560	560	480
Чемпионат мира	800	720	720	640	560	560	480
Чемпионат Европы, Европейские игры	640	560	560	480	440	440	400
Кубок мира (сумма этапов или финал)	640	560	560	480	440	440	400
Кубок Европы (сумма этапов или финал)	560	520	480	400	360	344	320
Первенство мира	480	400	400	360	320	320	240
Всемирная универсиада, Всемирные игры, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	640	560	560	480	440	440	400
Первенство Европы	400	360	360	320	280	280	240
Чемпионат России	560	480	480	250	225	225	-
Кубок России (сумма этапов или финал)	460	400	380	150	150	-	-
Первенство России (среди молодежи)	400	360	320	150	150	-	-
Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	400	320	280	150	150	-	-
Финал Спартакиады молодежи России	400	360	320	150	150	-	-
Финал Спартакиады учащихся России	400	320	280	150	150	-	-
Чемпионат ЮФО	125	125	125	-	-	-	-
Первенство ЮФО	125	125	125	-	-	-	-
Спартакиад молодежи России (ЮФО)	125	125	125	-	-	-	-

Спартакиада учащихся России (ЮФО)	125	125	125	-	-	-	-
Неолимпийские виды спорта (спортивные дисциплины)							
Чемпионат мира	520	468	468	416	364	364	312
Чемпионат Европы, Европейские игры, Всемирная универсиада. Всемирные игры	416	364	364	312	286	286	260
Кубок мира (сумма этапов или финал)	416	364	364	312	286	286	260
Кубок Европы (сумма этапов или финал)	364	338	312	260	234	224	208
Первенство мира	312	260	260	234	208	208	156
Первенство Европы	260	234	234	208	182	182	156
Чемпионат России	364	312	312	162	146	146	-
Кубок России (сумма этапов или финал)	364	312	312	-	-	-	-
Первенство России (среди молодежи)	260	234	208	-	-	-	-
Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	260	208	182	-	-	-	-
Финал Спартакиады молодежи России	260	234	208	-	-	-	-
Финал Спартакиады учащихся России	260	208	182	-	-	-	-
Чемпионат ЮФО	100	100	100	-	-	-	-
Первенство ЮФО	100	100	100	-	-	-	-
Спартакиада молодежи России (ЮФО)	100	100	100	-	-	-	-
Спартакиада учащихся России (ЮФО)	100	100	100	-	-	-	-



**Базовые должностные оклады и минимальные повышающие коэффициенты к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих СШОР**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
<b>1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня</b>		
Базовый должностной оклад – 4168 рублей		
1 квалификационный уровень	агент, агент по снабжению, архивариус, дежурный (по общежитию и другое), дежурный бюро пропусков, делопроизводитель, инкассатор, калькулятор, кассир, комендант, копировщик, маркировщик, машинистка, нарядчик, оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка, статистик, стенографистка, табельщик, таксировщик, учетчик, чертежник, эвакуатор, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	0,00
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	0,02
<b>2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня</b>		
Базовый должностной оклад – 4238 рублей		
1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор, инспектор по кадрам, инспектор по контролю за исполнением поручений, инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий, лаборант, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, техник (всех наименований), товаровед	0,00
2 квалификационный уровень	заведующая машинописным бюро, заведующий архивом, заведующий бюро (справочным), заведующий бюро пропусков, заведующий камерой хранения, заведующий канцелярией, заведующий комнатой отдыха, заведующий копировально-множительным бюро, заведующий складом, заведующий фотолабораторией, заведующий хозяйством, заведующий экспедицией	0,04
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	0,04
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	0,07
3 квалификационный уровень	заведующий общежитием, заведующий прачечной, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела,	0,15

	производитель работ (прораб), включая старшего	
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	0,13
4 квалификационный уровень	заведующий виварием, мастер участка (включая старшего), механик (гаража)	0,17
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	0,15
5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник смены (участка), начальник цеха (участка)	0,2
<b>3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня</b>		
Базовый должностной оклад - 4663 рубля		
1 квалификационный уровень	архитектор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер (всех наименований), конструктор, корректор, математик, менеджер (всех наименований), переводчик, переводчик-дактилолог, переводчик синхронный, программист, психолог, социолог, специалист, специалист гражданской обороны, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, специалист по охране труда, специалист по связям с общественностью, сурдопереводчик, технолог, физиолог, электроник, экономист (всех наименований), художник, юрисконсульт	0,00
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	0,07
3 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	0,1
4 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	0,2
5 квалификационный уровень	главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	0,3
<b>4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня</b>		
Базовый должностной оклад - 6357 рублей		
1 квалификационный уровень	начальник отдела, начальник штаба гражданской обороны, руководитель службы охраны труда	0,00
2 квалификационный уровень	главный <*> (диспетчер, инженер, механик, экономист, энергетик, технолог)	0,1
3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	0,2

Перечень общих профессий рабочих государственных учреждений Краснодарского края

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2
<b>1. Общие профессии рабочих первого уровня</b>	

1 квалификационный уровень

наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: автоклавщик, аккумуляторщик; аппаратчик гидролиза; аппаратчик дегидрирования; аппаратчик химводоочистки; аппаратчик экстрагирования; буфетчик; водитель мототранспортных средств; водитель погрузчика; водитель транспортно-уборочной машины; водитель электро- и автотележки; возчик; газосварщик; гардеробщик; гладильщик; грузчик; дворник; дезинфектор; жестянщик; зоолаборант серпентария (питомника); изготовитель пищевых полуфабрикатов; истопник; каменщик; кассир билетный; кастелянша; киномеханик; кладовщик; кондитер; контролер-кассир; конюх; кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов; кровельщик по стальным кровлям; кузнец ручнойковки; курьер; кухонный рабочий; лаборант химического анализа; лифтер; маляр; матрос береговой; матрос-спасатель; машинист (кочегар) котельной; машинист крана (крановщик); машинист компрессорных установок; машинист моечных машин; машинист насосных установок; машинист по стирке и ремонту спецодежды; машинист холодильных установок; мойщик посуды; мойщик-уборщик подвижного состава; моторист (машинист); облицовщик-плиточник; обработчик справочного и информационного материала;

обувщик по ремонту обуви; оператор агрегата обработки отходов; оператор аппаратов микрофильмирования и копирования; оператор видеозаписи; оператор заправочных станций; оператор копировальных и множительных машин; оператор котельной; оператор очистных сооружений; оператор связи; оператор стиральных машин; оператор хлораторной установки; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; официант; парикмахер; пекарь; переплетчик документов; плотник; повар; подсобный рабочий; полотер; пошивщик шорно-седельных изделий; приготовитель кормов; приемщик заказов; приемщик золота стоматологических учреждений (подразделений); приемщик пункта проката; пропитчик по огнезащитной пропитке; рабочий зеленого хозяйства; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по обслуживанию в бане; раздатчик нефтепродуктов; рабочий по уходу за животными; радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры; радиооператор; ремонтник плоскостных спортивных сооружений; садовник; слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования; слесарь по

ремонту оборудования тепловых сетей; слесарь по топливной аппаратуре; слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования; слесарь-инструментальщик; слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; стеклопротирщик; столяр; столяр строительный, слесарь-электромонтажник; сторож (вахтер); телефонист; телефонист местной телефонной связи; токарь-расточник; токарь; тракторист; уборщик мусоропроводов; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; фильмопроверщик; фотограф; фотооператор; фрезеровщик; швея; шлифовщик; штукатур; электрогазосварщик; электромеханик по лифтам; электромеханик по ремонту медицинского оборудования; электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики; электромонтер по обслуживанию подстанции; электросварщик ручной сварки; электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики; электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенных к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)
----------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**2. Общие профессии рабочих второго уровня**

1 квалификационный уровень	<p>наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: автоклавщик, аккумуляторщик; аппаратчик гидролиза; аппаратчик дегидрирования; аппаратчик химводоочистки; аппаратчик экстрагирования; буфетчик; водитель автомобиля; водитель погрузчика; водолаз; газосварщик; гладильщик; жестянщик; изготовитель пищевых полуфабрикатов; испытатель двигателей; каменщик; киномеханик; кондитер; контролер-кассир; кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов; кровельщик по стальным кровлям; кузнец ручнойковки; лаборант по ультразвуковой технике; лаборант химического анализа; маляр; машинист (кочегар) котельной; машинист крана (крановщик); машинист компрессорных установок; машинист моечных машин; машинист насосных установок; машинист экскаватора; механик по техническим видам спорта; моторист (машинист); наездник; облицовщик-плиточник; обувщик по индивидуальному пошиву обуви; обувщик по ремонту обуви; оператор агрегата обработки отходов; оператор аппаратов микрофильмирования и копирования; оператор видеозаписи; оператор заправочных станций; оператор котельной; оператор связи; оператор стиральных машин; оператор</p> <p>хлораторной установки; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; оптик медицинский; официант; парикмахер; пекарь; плотник; повар; пожарный; пошивщик шорно-седельных изделий; приготовитель кормов; пропитчик по огнезащитной пропитке; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры; ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений; слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования; слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей; слесарь по топливной аппаратуре; слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования; слесарь-инструментальщик; слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; столяр; столяр строительный; слесарь-электромонтажник; телефонист; токарь; токарь-расточник; фильмопроверщик; фотограф; швея; штукатур; электрогазосварщик; электромеханик по лифтам; электромеханик по ремонту медицинского оборудования; электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики; электромонтер по обслуживанию подстанции; электросварщик ручной сварки; электромонтер по ремонту аппаратуры,</p> <p>релейной защиты и автоматики; электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования</p>
----------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2 квалификационный уровень	<p>наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: аппаратчик дегидрирования; аппаратчик экстрагирования; водитель автомобиля, водитель погрузчика; водолаз; маляр; газосварщик; испытатель двигателей; каменщик; киномеханик; кондитер; машинист (кочегар) котельной; машинист крана (крановщик); машинист компрессорных установок; машинист насосных установок; машинист холодильных установок; машинист экскаватора; механик по техническим видам спорта; наездник; обувщик по индивидуальному пошиву обуви; оператор видеозаписи; оператор котельной; оптик медицинский; плотник; повар; радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры; слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей; слесарь-ремонтник; слесарь-инструментальщик; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; слесарь-электромонтажник; столяр; столяр строительный; токарь; токарь-расточник; тренер лошадей; фотограф; фрезеровщик; швея; шлифовщик; штукатур; электрогазосварщик; электромеханик по лифтам; электромеханик по ремонту медицинского оборудования;</p> <p>электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики; электромонтер по обслуживанию подстанции; электросварщик ручной сварки; электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики; электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования</p>
----------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: водитель автомобиля; водолаз; слесарь-ремонтник
4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1–3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные), ответственные (особо ответственные) работы, и высококвалифицированных рабочих

«Согласовано»

Председатель профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_ В.Г.Бородин

«02» июня 2023 г.

«Утверждено»

Директор ГБУ ДО КК «СШОР  
по самбо и дзюдо»

\_\_\_\_\_ Р.М.Бабоян

«02» июня 2023 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате и стимулировании труда работников**  
**государственного бюджетного учреждения дополнительного образования**  
**Краснодарского края**  
**«Спортивная школа олимпийского резерва по самбо и дзюдо»**  
**Бальная система**

**Настоящее положение регламентирует установление критериев по оценке эффективности труда работников учреждения для установления выплат за интенсивность и высокие показатели работы и для установления персонального повышающего коэффициента.**

В учреждении создается оценочная комиссия по установлению выплат стимулирующего характера в составе работников учреждения:

- Директора;
- Заместителей директора;
- Главного бухгалтера;
- Специалиста по кадрам;
- Заведующего хозяйством.

Оценочная комиссия принимает решение о выплатах стимулирующего характера (премий) на основании предоставленных оценочных листов или служебных записок.

В случае изменения значения показателя у сотрудника, срок предоставления оценочных листов до 5 числа месяца следующего за отчетным.

**Критерии по оценки эффективности труда работников учреждения для установления выплат за интенсивность и высокие показатели работы.**

**ЭКОНОМИСТ**

№ п/п	Критерии оценки	Показатели критерии оценки	Значение показателя
1	За высокие показатели результативности	Уровень исполнения использования субсидии на выполнение государственного задания (неиспользованных лимитов бюджетных обязательств) - не менее 98%	10
		Отсутствие случаев несоблюдения сроков и порядка предоставления ПФХД	10
		Отсутствие случаев несоблюдения сроков сдачи отчетности (в том числе отчета по выполнению госзадания).	8
		Отсутствие случаев задолженности по оплате труда	8
		Отсутствие случаев несвоевременного размещения информации на официальном сайте в сети ИНТЕРНЕТ <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a>	8
2	За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	Своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики (на основании писем и приказов вышестоящих органов, имеющих срок исполнения, либо нормативных актов иных органов исполнительной власти, либо на основании распоряжений директора учреждения) из расчета каждой конкретной работы	8
3	За сложность, напряженность и специфику выполняемой работы	Своевременное внесение изменений в ПФХД.	8
		Соблюдение расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и подрядчиками (оценка текущей кредиторской задолженности)	8
		Соблюдение расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и подрядчиками (оценка текущей дебиторской задолженности)	8
		Обеспечение своевременной уплаты в полном объеме налогов, сборов и иных	8

		обязательных платежей в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды	
		Соблюдение трудовой дисциплины. Отсутствие дисциплинарных взысканий и обоснованно подтвержденных жалоб.	8
4	За разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижения науки	Устанавливается в случае разработки, внедрения и применения конкретных методик, локальных документов, иных методов труда и достижений науки.	8
Итого: по показателю «Интенсивность и высокие результаты работы»			100

### МЕНЕДЖЕР ПО ЗАКУПКАМ

№ п/п	Критерии оценки	Показатели критерии оценки	Значение показателя
1	За высокие показатели результативности	Отсутствие случаев несоблюдения сроков формирования и размещения плана закупок	10
		Отсутствие случаев несоблюдения сроков формирования и размещения плана-графика	10
		Отсутствие случаев несоблюдения сроков ведения реестра контрактов	10
		Отсутствие случаев несоблюдения сроков размещения отчетов по исполнению контрактов	10
		Отсутствие случаев несоблюдения сроков сдачи отчетов по закупкам и отчетов по СМП	10
2	За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	Своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики (на основании писем и приказов вышестоящих органов, имеющих срок исполнения, либо нормативных актов иных органов исполнительной власти, либо на основании распоряжений директора учреждения) из расчета каждой конкретной работы	20
3	За сложность, напряженность и специфику выполняемой работы	Своевременное проведение процедур по размещению заказа.	10
		Соблюдение расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и подрядчиками (оценка текущей кредиторской задолженности)	10
		Соблюдение расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и подрядчиками (оценка текущей дебиторской задолженности)	10
Итого: по показателю «Интенсивность и высокие результаты работы»			100



**СПЕЦИАЛИСТ ПО КАДРАМ**

№ п/п	Критерии оценки	Показатели критерии оценки	Значение показателя
1	За высокие показатели результативности	Отсутствие штрафных санкций и замечаний со стороны контрольно-надзорных и судебных органов.	20
		Отсутствие замечаний по подготовке и предоставлению отчетов	30
		Отсутствие замечаний по ведению учета личного состава работников организации, подготовке и выдаче по требованию работников справок и копии документов.	10
		Отсутствие замечаний по защите персональных данных сотрудников.	30
		Отсутствие замечаний по ведению воинского учета.	10
Итого: по показателю «Интенсивность и высокие результаты работы»			100

**ГЛАВНЫЙ ИНЖЕНЕР**

№ п/п	Критерии оценки	Показатели критерии оценки	Значение показателя
1	За высокие показатели результативности	За профессиональный опыт и личный вклад в решение задач учреждения, своевременность и качество выполняемой работы, поручений и заданий.	50
3	За сложность, напряженность и специфику выполняемой работы	Составление регламента комплексной безопасности объекта спорта в штатном режиме работы и в условиях проведения спортивно-массовых мероприятий, контроль его исполнения.	25
4	За разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижения науки	За разработку мероприятий по сокращению внеплановых ремонтов и простоев оборудования, снижению затрат на ремонт и содержание оборудования на основе применения новых прогрессивных методов ремонта и восстановления деталей, узлов и механизмов.	25
Итого: по показателю «Интенсивность и высокие результаты работы»			100

## СПЕЦИАЛИСТ

№ п/п	Критерии оценки	Показатели критерии оценки	Значение показателя
1	За высокие показатели результативности	Отсутствие замечаний по подготовке и предоставлению отчетов	15
		Отсутствие обоснованных замечаний по своевременному проведению первичного инструктажа	10
		Отсутствие обоснованных замечаний со стороны инспекции по охране труда	10
		Отсутствие обоснованных замечаний по ведению документации по охране труда	10
2	За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	Своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики (на основании писем и приказов вышестоящих органов, имеющих срок исполнения, либо нормативных актов иных органов исполнительной власти, либо на основании распоряжений директора учреждения) из расчета каждой конкретной работы	15
3	За сложность, напряженность и специфику выполняемой работы	Соблюдение СанПин	10
		Отсутствие обоснованных замечаний по работе с подразделениями по выполнению мер, направленных на охрану труда	10
		Соблюдение трудовой дисциплины. Отсутствие дисциплинарных взысканий и обоснованно подтвержденных жалоб.	10
4	За разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижения науки	Устанавливается в случае разработки, внедрения и применения конкретных методик, локальных документов, иных методов труда и достижений науки.	10
Итого: по показателю «Интенсивность и высокие результаты работы»			100

### СПЕЦИАЛИСТ

№ п/п	Критерии оценки	Показатели критерии оценки	Значение показателя
1	За высокие показатели результативности	Отсутствие замечаний по подготовке и предоставлению отчетов	20
		Отсутствие обоснованных замечаний со стороны уполномоченного органа	20
		Отсутствие обоснованных замечаний по ведению документации воинского учета	20
2	За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	Своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики (на основании писем и приказов вышестоящих органов, имеющих срок исполнения, либо нормативных актов иных органов исполнительной власти, либо на основании распоряжений директора учреждения) из расчета каждой конкретной работы	15
3	За сложность, напряженность и специфику выполняемой работы	Отсутствие обоснованных замечаний по работе направленных на ведение воинского учета	15
		Соблюдение трудовой дисциплины. Отсутствие дисциплинарных взысканий и обоснованно подтвержденных жалоб.	10
Итого: по показателю «Интенсивность и высокие результаты работы»			100

### АДМИНИСТРАТОР

№ п/п	Критерии оценки	Показатели критерии оценки	Значение показателя
1	За высокие показатели результативности	За профессионализм и оперативность решения вопросов, не входящих в должностные обязанности, при выполнении непредвиденных и срочных работ.	30
		Высокий уровень трудовой дисциплины, в том числе своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений непосредственно руководителя.	30
		За своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей.	20
		За своевременное информирование руководства об имеющихся недостатках и принятых мерах по их ликвидации.	20
Итого: по показателю «Интенсивность и высокие результаты работы»			100

## ВОДИТЕЛЬ АВТОМОБИЛЯ

№ п/п	Критерии оценки	Показатели критерии оценки	Значение показателя
1	За высокие показатели результативности	Отсутствие замечаний по состоянию транспортных средств (своевременность прохождения ТО автомобиля, проведения профилактических работ и ремонтов, чистота и т.д.)	13
		Обеспечение безаварийной и надежной работы автомобиля, отсутствие ДТП и штрафов ГИБДД.	14
		Отсутствие выявленных нарушений, обоснованных жалоб по некорректному списанию ГСМ	10
2	За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	Своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики (на основании писем и приказов вышестоящих органов, имеющих срок исполнения, либо нормативных актов иных органов исполнительной власти, либо на основании распоряжений директора учреждения) из расчета каждой конкретной работы	15
3	За сложность, напряженность и специфику выполняемой работы	Своевременное и качественное заполнение путевых листов и др. документации в соответствии с нормативными документами; отсутствие жалоб со стороны бухгалтерии и контролирующих органов.	15
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны заместителей руководителя и сотрудников на неэффективное использование транспортных средств.	11
		Соблюдение трудовой дисциплины. Отсутствие дисциплинарных взысканий и обоснованно подтвержденных жалоб.	11
4	За разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижения науки	Устанавливается в случае разработки, внедрения и применения конкретных методик, локальных документов, иных методов труда и достижений науки.	11
Итого: по показателю «Интенсивность и высокие результаты работы»			100

## СЛЕСАРЬ-САНТЕХНИК

№ п/п	Критерии оценки	Показатели критерии оценки	Значение показателя
1	За высокие показатели результативности	Отсутствие замечаний по подготовке и предоставлению отчетов	20
		Отсутствие обоснованных замечаний со стороны уполномоченного органа	20
		Отсутствие обоснованных замечаний по ведению документации воинского учета	20
2	За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	Своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики (на основании писем и приказов вышестоящих органов, имеющих срок исполнения, либо нормативных актов иных органов исполнительной власти, либо на основании распоряжений директора учреждения) из расчета каждой конкретной работы	15
3	За сложность, напряженность и специфику выполняемой работы	Отсутствие обоснованных замечаний по работе направленных на ведение воинского учета	15
		Соблюдение трудовой дисциплины. Отсутствие дисциплинарных взысканий и обоснованно подтвержденных жалоб.	10
Итого: по показателю «Интенсивность и высокие результаты работы»			100

**Старший тренер спортивной сборной команды  
Краснодарского края по виду спорта дзюдо**

№ п/п	Критерии оценки	Показатели критерии оценки	Значение показателя	
1	За высокие показатели результативности	Количество официальных спортивных мероприятий регионального, всероссийского и международного уровня, в которых спортивная сборная команда Краснодарского края приняла участие:	до 15	15
			от 15 до 35	20
			свыше 35	25
		Уровень соревнований, в которых спортивная сборная команда Краснодарского края приняла участие	Первенства Южного федерального округа России	5
			Другие всероссийские соревнования	20
			Первенство России (молодежь, девушки, юниорки)	4
			Чемпионат России Кубок России	2
			Международные соревнования	6
			Выполнение государственного задания	50
		Отсутствие замечаний по подготовке и предоставлению отчетной документации	5	
2	За сложность, напряженность и специфику выполняемой работы	Выполнение индивидуальных планов спортивной подготовки спортсменами.	5	
		Выполнение требований Федеральных стандартов спортивной подготовки /программ спортивной подготовки	5	
		Своевременное прохождение спортсменами УМО. Отсутствие травм у спортсменов.	5	
		Соблюдение трудовой дисциплины. Отсутствие дисциплинарных взысканий и обоснованно подтвержденных жалоб со стороны сотрудников и руководства.	5	
Итого: по показателю «Интенсивность и высокие результаты работы»			100	

**Старший тренер спортивной сборной команды  
Краснодарского края по виду спорта самбо**

№ п/п	Критерии оценки	Показатели критерии оценки		Значение показателя
1	За высокие показатели результативности	Количество официальных спортивных мероприятий регионального, всероссийского и международного уровня, в которых спортивная сборная команда Краснодарского края приняла участие:	до 15	15
			от 15 до 35	20
			свыше 35	25
		Уровень соревнований, в которых спортивная сборная команда Краснодарского края приняла участие	Первенства Южного федерального округа России	5
			Другие всероссийские соревнования	20
			Первенство России (молодежь, девушки, юниорки)	4
			Чемпионат России Кубок России	2
			Международные соревнования	6
			Выполнение государственного задания	50
		Отсутствие замечаний по подготовке и предоставлению отчетной документации	5	
2	За сложность, напряженность и специфику выполняемой работы	Выполнение индивидуальных планов спортивной подготовки спортсменами.	5	
		Выполнение требований Федеральных стандартов спортивной подготовки /программ спортивной подготовки	5	
		Своевременное прохождение спортсменами УМО. Отсутствие травм у спортсменов.	5	
		Соблюдение трудовой дисциплины. Отсутствие дисциплинарных взысканий и обоснованно подтвержденных жалоб со стороны сотрудников и руководства.	5	
<b>Итого: по показателю «Интенсивность и высокие результаты работы»</b>				<b>100</b>

**Тренер спортивной сборной команды  
Краснодарского края по виду спорта дзюдо**

№ п/п	Критерии оценки	Показатели критерии оценки		Значение показателя
1	За высокие показатели результативности	Количество официальных спортивных мероприятий регионального, всероссийского и международного уровня, в которых спортивная сборная команда Краснодарского края приняла участие:	до 15	15
			от 15 до 35	20
			свыше 35	25
		Уровень соревнований, в которых спортивная сборная команда Краснодарского края приняла участие	Первенства Южного федерального округа России	5
			Другие всероссийски есоревнования	20
			Первенство России (молодежь, девушки, юниорки)	4
			Чемпионат России Кубок России	2
			Международные соревнования	6
			Выполнение государственного задания	50
		Отсутствие замечаний по подготовке и предоставлению отчетной документации	5	
2	За сложность, напряженность и специфику выполняемой работы	Выполнение индивидуальных планов спортивной подготовки спортсменами.	5	
		Выполнение требований Федеральных стандартов спортивной подготовки /программ спортивной подготовки	5	
		Своевременное прохождение спортсменами УМО. Отсутствие травм у спортсменов.	5	
		Соблюдение трудовой дисциплины. Отсутствие дисциплинарных взысканий и обоснованно подтвержденных жалоб со стороны сотрудников и руководства.	5	
Итого: по показателю «Интенсивность и высокие результаты работы»				100



**Тренер спортивной сборной команды  
Краснодарского края по виду спорта самбо**

№ п/п	Критерии оценки	Показатели критерии оценки		Значение показателя
1	За высокие показатели результативности	Количество официальных спортивных мероприятий регионального, всероссийского и международного уровня, в которых спортивная сборная команда Краснодарского края приняла участие:	до 15	15
			от 15 до 35	20
			свыше 35	25
		Уровень соревнований, в которых спортивная сборная команда Краснодарского края приняла участие	Первенства Южного федерального округа России	5
			Другие всероссийские соревнования	20
			Первенство России (молодежь, девушки, юниорки)	4
			Чемпионат России Кубок России	2
			Международные соревнования	6
			Выполнение государственного задания	50
		Отсутствие замечаний по подготовке и предоставлению отчетной документации	5	
2	За сложность, напряженность и специфику выполняемой работы	Выполнение индивидуальных планов спортивной подготовки спортсменами.	5	
		Выполнение требований Федеральных стандартов спортивной подготовки /программ спортивной подготовки	5	
		Своевременное прохождение спортсменами УМО. Отсутствие травм у спортсменов.	5	
		Соблюдение трудовой дисциплины. Отсутствие дисциплинарных взысканий и обоснованно подтвержденных жалоб со стороны сотрудников и руководства.	5	
Итого: по показателю «Интенсивность и высокие результаты работы»				100

### Инструктор методист физкультурно-спортивных организаций

№ п/п	Критерии оценки	Показатели критерии оценки	Значение показателя
1	За высокие показатели результативности	Выполнение государственного задания	20
		Своевременное оформление документации на включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Краснодарского края и Российской Федерации (отсутствие замечаний и жалоб)	5
		Отсутствие замечаний по подготовке и предоставлению отчетной документации	5
2	За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	Своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики (на основании писем и приказов вышестоящих органов, имеющих срок исполнения, либо нормативных актов иных органов исполнительной власти, либо на основании распоряжений директора учреждения) из расчета каждой конкретной работы.	40
3	За сложность, напряженность и специфику выполняемой работы	Выполнение индивидуальных планов спортивной подготовки спортсменами.	5
		Выполнение требований Федеральных стандартов спортивной подготовки /программ спортивной подготовки	20
		Соблюдение трудовой дисциплины. Отсутствие дисциплинарных взысканий и обоснованно подтвержденных жалоб со стороны сотрудников и руководства.	5
Итого: по показателю «Интенсивность и высокие результаты работы»			100

### АДМИНИСТРАТОР ТРЕНИРОВОЧНОГО ПРОЦЕССА

№ п/п	Критерии оценки	Показатели критерии оценки	Значение показателя
1	За высокие показатели результативности	Выполнение государственного задания	20
		Своевременное оформление документации на присвоение разрядов (отсутствие замечаний)	20
		Отсутствие замечаний по подготовке и предоставлению отчетной документации	25
2	За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	Своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики (на основании писем и приказов вышестоящих органов, имеющих срок исполнения, либо нормативных актов иных органов исполнительной власти, либо на основании распоряжений директора учреждения) из расчета каждой конкретной работы.	15
3	За сложность, напряженность и специфику выполняемой работы	Своевременное оформление документации для оформления выездов спортсменов на тренировочные мероприятия и соревнования (отсутствие замечаний и жалоб)	10
		Своевременная организация материально-технического обеспечения тренировочного процесса и мероприятий по подготовке и проведению тренировочных сборов, по участию спортсменов в спортивных мероприятиях (отсутствие замечаний и жалоб)	5
		Соблюдение трудовой дисциплины. Отсутствие дисциплинарных взысканий и обоснованно подтвержденных жалоб со стороны сотрудников и руководства.	5
Итого: по показателю «Интенсивность и высокие результаты работы»			100

### БУХГАЛТЕР

№ п/п	Критерии оценки	Показатели критерии оценки	Значение показателя
1	За высокие показатели результативности	высокий уровень трудовой дисциплины, в том числе своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений непосредственно руководителя	10
		качественное предоставление бюджетной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности ранее установленных законодательством сроков	30
		отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского учета	20
		оперативное отслеживание изменений в законодательстве Российской Федерации по порядку ведения бухгалтерского учета, налогообложению, формированию отчетности, контроль за своевременным отражением изменений в законодательстве РФ в автоматизированных системах учета	10
		консультации сотрудников по вопросам, входящих в сферу деятельности бухгалтерии	10
		отсутствие конфликтных ситуаций в общении	20

		с сотрудниками по рабочим вопросам.	
Итого: по показателю «Интенсивность и высокие результаты работы»			100

### ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА

№ п/п	Критерии оценки	Показатели критерии оценки	Значение показателя
1	За высокие показатели результативности	Качественная организация тренировочного процесса в учреждении на основе разработанных нормативных документов, в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по самбо и дзюдо. Своевременная и качественная подготовка отчетных, аналитических и статистических материалов.	70
		Высокий уровень трудовой дисциплины, в том числе своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений непосредственно руководителя.	10
		Выполнение государственного задания	10
		Выполнение работы не входящей в круг основных обязанностей	10
Итого: по показателю «Интенсивность и высокие результаты работы»			100

### Заместитель директора

№ п/п	Критерии оценки	Показатели критерии оценки	Значение показателя
1	За высокие показатели результативности	За своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей	10
		За профессионализм и оперативность решения вопросов, не входящих в должностные обязанности, при выполнении непредвиденных и срочных работ	70
		Высокий уровень трудовой дисциплины, в том числе своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений непосредственно руководителя.	10
		За отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации	10
Итого: по показателю «Интенсивность и высокие результаты работы»			100

### РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЙ

№ п/п	Критерии оценки	Показатели критерии оценки	Значение показателя
1	За высокие показатели результативности	за отсутствие или оперативное выполнение предписаний контролирующих органов;	40
		за активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборка, субботник, ремонт);	20
		за отсутствие травмоопасных ситуаций на территории учреждения;	40
Итого: по показателю «Интенсивность и высокие результаты работы»			100

### СТОРОЖ

№ п/п	Критерии оценки	Показатели критерии оценки	Значение показателя
-------	-----------------	----------------------------	---------------------

1	За высокие показатели результативности	за отсутствие правонарушений во время дежурства на вмененной ему территории	100
Итого: по показателю «Интенсивность и высокие результаты работы»			100

### УБОРЩИК ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПОМЕЩЕНИЙ

№ п/п	Критерии оценки	Показатели критерии оценки	Значение показателя
1	За высокие показатели результативности	за досрочную уборку закрепленных служебных помещений, коридоров, лестничных клеток	40
		за отличное санитарное состояние закрепленной территории, отсутствие замечаний, нареканий;	30
		за качественное проведение генеральных уборок.	30
Итого: по показателю «Интенсивность и высокие результаты работы»			100

### ЗАВЕДУЮЩИЙ ХОЗЯЙСТВОМ

№ п/п	Критерии оценки	Показатели критерии оценки	Значение показателя
1	За высокие показатели результативности	За своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей	60
		За своевременное информирование руководства об имеющихся недостатках и приеме мер по их ликвидации	40
Итого: по показателю «Интенсивность и высокие результаты работы»			100

### ЮРИСКОНСУЛЬТ

№ п/п	Критерии оценки	Показатели критерии оценки	Значение показателя
1	За высокие показатели результативности	за результативное взаимодействие с госорганами;	20
		за профессиональный опыт и личный вклад в решение задач учреждения, своевременность и качество выполняемой работы, поручений и заданий.	50
		Разработка правовых документов учреждения, а также изменения действующих и отмене утративших силу нормативных документов учреждения.	20
		Грамотная и своевременная консультация работников учреждения.	10
Итого: по показателю «Интенсивность и высокие результаты работы»			100

**СЛЕСАРЬ-ЭЛЕКТРИК ПО РЕМОНТУ ЭЛЕКТРООБОРУДОВАНИЯ**

№ п/п	Критерии оценки	Показатели критерии оценки	Значение показателя
1	За высокие показатели результативности	за контроль и участие по внедрению мероприятий по экономному расходованию электроэнергии;	40
		за отсутствие серьезных неполадок в работе всех электрических приборов и приборов освещения учреждения.	60
Итого: по показателю «Интенсивность и высокие результаты работы»			100

**ДВОРНИК**

№ п/п	Критерии оценки	Показатели критерии оценки	Значение показателя
1	За высокие показатели результативности	за отсутствие или оперативное выполнение предписаний контролирующих органов;	30
		за активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборка, субботник, ремонт);	20
		за отсутствие травмоопасных ситуаций на территории учреждения	50
Итого: по показателю «Интенсивность и высокие результаты работы»			100

**КЛАДОВЩИК**

№ п/п	Критерии оценки	Показатели критерии оценки	Значение показателя
1	За высокие показатели результативности	за учет наличия и рациональное использование материальных ценностей, хранящихся на складе	60
		за организацию хранения материалов с целью предотвращения их порчи и потерь.	40
Итого: по показателю «Интенсивность и высокие результаты работы»			100

## ГЛАВНЫЙ БУХГАЛТЕР

№ п/п	Критерии оценки	Показатели критерии оценки	Значение показателя
1	За высокие показатели результативности	за отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов по выявленным нарушениям	20
		за внедрение и применение современных информационных технологий, прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета и контроля;	20
		оперативное отслеживание изменений в законодательстве Российской Федерации по порядку ведения бухгалтерского учета, налогообложению, формированию отчетности, контроль за своевременным отражением изменений в законодательстве РФ в автоматизированных системах учета	20
		консультации сотрудников по вопросам, входящих в сферу деятельности бухгалтерии	10
		качественное предоставление бюджетной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности ранее установленных законодательством сроков	10
		За своевременное предоставление бухгалтерской отчетности	20
Итого: по показателю «Интенсивность и высокие результаты работы»			100

### ПРОГРАММИСТ

№ п/п	Критерии оценки	Показатели критерии оценки	Значение показателя
1	За высокие показатели результативности	за регулярное выполнение заданий в заранее спрогнозированный срок	20
		за участие в разработке перспективных и годовых планов и графиков работы, технического обслуживания и ремонта оборудования, мероприятий по улучшению его эксплуатации, предупреждению простоев в работе, повышению качества работы, эффективному использованию вычислительной техники	20
		за отсутствие серьезных сбоев в системе	30
		за меры по своевременному и качественному выполнению ремонта компьютеров и отдельных устройств своими силами или силами третьих лиц.	20
		за улучшение и корректировку работы программ на основе анализа выходных данных	10
Итого: по показателю «Интенсивность и высокие результаты работы»			100



### ТРЕНЕР

№ п/п	Критерии оценки	Показатели критерии оценки	Значение показателя
1	За высокие показатели результативности	Выполнение государственного задания в своей части	10
		Выполнение индивидуальных планов спортивной подготовки спортсменами в полном объеме	10
		Стабильность контингента спортсменов	10
2	За сложность, напряженность и специфику выполняемой работы	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны спортсменов или родителей спортсменов.	5
		Выполнение требований Федеральных стандартов спортивной подготовки, программ спортивной подготовки	10
		Отсутствие травм у спортсменов	5
		Соблюдение трудовой дисциплины. Отсутствие дисциплинарных взысканий и обоснованно подтвержденных жалоб со стороны сотрудников и руководства.	10
3	Уровень активности в общественной, хозяйственной и другой деятельности учреждения	Взаимодействие с государственными и общественными спортивными организациями по виду спорта.	10
		За поддержание безопасности, чистоты и порядка на спортивных объектах и территории учреждения.	5
		Непосредственное участие в организации, проведении и судействе соревнований, участие в соревнованиях в составе сборных команд учреждения и края, участие в мероприятиях и спортивных праздниках краевого и муниципального уровня)	15
4	За разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижения науки	Устанавливается в случае разработки, внедрения и применения конкретных методик, локальных документов, иных методов труда и достижений науки.	10
Итого: по показателю «Интенсивность и высокие результаты работы»			100

### СПОРТСМЕН-ИНСТРУКТОР

№ п/п	Критерии оценки	Показатели критерия оценки	Значение показателя %	
1	За высокие показатели результативности	Выполнение индивидуальных планов спортивной подготовки	согласно таблицам №1,2	
		Стабильность в достижении высоких спортивных результатов		
2	За сложность, напряженность и специфику выполняемой работы	Поддержание высокого уровня соревновательной подготовки		
		Соблюдение спортивного режима и трудовой дисциплины.		
		Участие в судействе соревнований, в общественных мероприятиях и спортивных праздниках		
		Отсутствие дисциплинарных взысканий и обоснованно подтвержденных жалоб со стороны сотрудников и руководства.		
Итого: по показателю «Интенсивность и высокие результаты работы»				до 400%

Таблица № 1

**Максимальные показатели стимулирования труда  
спортсмена - инструктора по САМБО**

вид оплаты	Чемпионат Мира	Всемирная универсиада, Всемирные Игры, Кубок Мира	чемпионат Европы, Европейские игры	Кубок Европы	Чемпионат России	Кубок России	Первенство Мира	Первенство Европы	Первенство России (молодежь)	Первенство России юниоры, юниорки/юноши, девушки	Финал Спартакиады молодежи	Финал Спартакиады учащихся	Чемпионат и Первенство ЮФО Спартакиады молодежи и учащихся ЮФО
<b>1 место</b>													
Стимулирующие выплаты (за высокие показатели результативности, за сложность напряженность и специфику)	200%	200%	200%	200%			280%	110%					
<b>2 место</b>													
Стимулирующие выплаты (за высокие показатели результативности, за сложность напряженность и специфику)	200%	200%	200%	200%			330%	135%					
<b>3 место</b>													
Стимулирующие выплаты (за высокие показатели результативности, за сложность напряженность и специфику)	200%	200%	200%	200%			330%	135%					
<b>4 место</b>													
Стимулирующие выплаты (за высокие показатели результативности, за сложность напряженность и специфику)	200%	200%	200%	200%	60%		200%						
<b>5 место</b>													
Стимулирующие выплаты (за высокие показатели результативности, за сложность напряженность и специфику)	200%	200%	200%	200%	50%		240%	30%					
<b>6 место</b>													
Стимулирующие выплаты (за высокие показатели результативности, за сложность напряженность и специфику)	200%	200%	200%	200%	50%		240%	30%					
<b>УЧАСТИЕ</b>													
Стимулирующие выплаты (за высокие показатели результативности, за сложность напряженность и специфику)	200%	200%	200%	200%									



**Критерии по оценки эффективности труда работников учреждения  
для установления персонального повышающего коэффициента работников.**

**ИНСТРУКТОР-МЕТОДИСТ ФИЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

№ п/п	Наименование критерия	Показатель	Размер Коэффициента
1.	Уровень развития курируемого вида спорта в регионе (количество муниципальных образований Краснодарского края, в которых развивается курируемый вид спорта)	до 10	1
		от 11 до 24	2
		свыше 24	3
2.	Уровень развития спорта высших достижений (количество спортсменов-кандидатов в спортивную сборную команду Краснодарского края по курируемому виду спорта)	до 120	1
		от 121 до 150	2
		свыше 150	3
3.	Уровень развития целостной системы спортивных мероприятий, способствующей развитию физической культуры Краснодарского края (количество спортивных и тренировочных мероприятий по культивируемому виду спорта включенных в календарный план спортивных мероприятий учреждения)	до	1
		от до	2
		свыше _	3

**АДМИНИСТРАТОР ТРЕНИРОВОЧНОГО ПРОЦЕССА**

№ п/п	Наименование критерия	Показатель	Размер Коэффициента
1.	Уровень развития спорта высших достижений (количество спортсменов-кандидатов в спортивную сборную команду Российской Федерации по курируемому виду спорта)	до 15	1
		от 16 до 44	2
		свыше 44	3,9
2.	Уровень развития спорта высших достижений (количество спортсменов-кандидатов в спортивную сборную команду Краснодарского края по курируемому виду спорта)	до 120	1
		от 121 до 150	2
		свыше 150	3,9
3.	Уровень развития целостной системы спортивных мероприятий, способствующей развитию физической культуры Краснодарского края (количество спортивных и тренировочных мероприятий по культивируемому виду спорта включенных в календарный план спортивных мероприятий учреждения)	до	1
		от до	2
		свыше _	3,9

Старший тренер спортивной сборной команды  
Краснодарского края по виду спорта дзюдо

№ п/п	Наименование критерия	Показатель	Размер Коэффициента
1.	Уровень развития курируемого вида спорта в регионе (количество муниципальных образований Краснодарского края в которых развивается курируемый вид спорта)	до 10	1
		от 11 до 24	3
		свыше 24	4,1
2.	Уровень развития спорта высших достижений (количество спортсменов-кандидатов в спортивную сборную команду Краснодарского края по курируемому виду спорта, спортивной дисциплине)	до 120	1
		от 121 до 150	3
		свыше 150	4,1
3.	Уровень подготовки спортсменов спортивных сборных команд Краснодарского края (количество подготовленных спортсменов включенных в состав спортивной сборной команды Российской Федерации)	до 15	1
		от 16 до 44	3
		свыше 44	4,1

Старший тренер спортивной сборной команды  
Краснодарского края по виду спорта самбо

№ п/п	Наименование критерия	Показатель	Размер Коэффициента
1.	Уровень развития курируемого вида спорта в регионе (количество муниципальных образований Краснодарского края в которых развивается курируемый вид спорта)	до 10	0,5
		от 11 до 24	1
		свыше 24	1,6
2.	Уровень развития спорта высших достижений (количество спортсменов-кандидатов в спортивную сборную команду Краснодарского края по курируемому виду спорта, спортивной дисциплине)	до 100	0,5
		от до 140	1
		свыше _140	1,6
3.	Уровень подготовки спортсменов спортивных сборных команд Краснодарского края (количество подготовленных спортсменов включенных в состав спортивной сборной команды Российской Федерации)	до 10	0,5
		от 10 до 20	1
		свыше 20_	1,6

Тренер спортивной сборной команды  
Краснодарского края по виду спорта дзюдо

№ п/п	Наименование критерия	Показатель	Размер Коэффициента
1.	Уровень развития курируемого вида спорта в регионе (количество муниципальных образований Краснодарского края в которых развивается курируемый вид спорта)	до 10	1
		от 11 до 24	3
		свыше 24	4,1
2.	Уровень развития спорта высших достижений (количество спортсменов-кандидатов в спортивную сборную команду Краснодарского края по курируемому виду спорта, спортивной дисциплине)	до 120	1
		от 121 до 150	3
		свыше 150	4,1
3.	Уровень подготовки спортсменов спортивных сборных команд Краснодарского края (количество подготовленных спортсменов включенных в состав спортивной сборной команды Российской Федерации)	до 15	1
		от 16 до 44	3
		свыше 44	4,1

Тренер спортивной сборной команды  
Краснодарского края по виду спорта самбо

№ п/п	Наименование критерия	Показатель	Размер Коэффициента
1.	Уровень развития курируемого вида спорта в регионе (количество муниципальных образований Краснодарского края в которых развивается курируемый вид спорта)	до 10	0,5
		от 11 до 24	1
		свыше 24	1,6
2.	Уровень развития спорта высших достижений (количество спортсменов-кандидатов в спортивную сборную команду Краснодарского края по курируемому виду спорта, спортивной дисциплине)	до 100	0,5
		от до 140	1
		свыше _140	1,6
3.	Уровень подготовки спортсменов спортивных сборных команд Краснодарского края (количество подготовленных спортсменов включенных в состав спортивной сборной команды Российской Федерации)	до 10	0,5
		от 10 до 20	1
		свыше 20_	1,6

Таблица № 1

**Максимальные показатели стимулирования труда  
спортсмена - инструктора по САМБО**

вид оплаты	Чемпионат Мира	Всемирная универсиада, Всемирные Игры, Кубок Мира	чемпионат Европы, Европейские игры	Кубок Европы	Чемпионат России	Кубок России	Первенство Мира	Первенство Европы	Первенство России (молодежь)	Первенство России юниоры, юниорки/юноши, девушки	Финал Спартакиады молодежи	Финал Спартакиады учащихся	Чемпионат и Первенство ЮФО Спартакиады молодежи и учащихся ЮФО
<b>1 место</b>													
Персональный повышающий коэффициент	3,00	3,00	3,00	3,00	2,50	2,00	3,00	3,00	1,65	1,00	1,00	1,00	1,00
<b>2 место</b>													
Персональный повышающий коэффициент	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,50	3,00	3,00	2,00	1,30	1,00	1,30	0,50
<b>3 место</b>													
Персональный повышающий коэффициент	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,50	3,00	3,00	2,40	1,50	1,20	1,20	0,50
<b>4 место</b>													
Персональный повышающий коэффициент	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	
<b>5 место</b>													
Персональный повышающий коэффициент	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	
<b>6 место</b>													
Персональный повышающий коэффициент	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	
<b>УЧАСТИЕ</b>													
Персональный повышающий коэффициент	3,00	3,00	3,00	3,00									



Таблица №2

**Максимальные показатели стимулирования труда  
спортсмена - инструктора по ДЗЮДО**

вид оплаты	Олимпийские Игры	Чемпионат Мира	Всемирная универсиада, Всемирные Игры, Юношеские Олимпийские Игры, Европейский Чемпионат Европы, Европейские игры	Чемпионат Европы, Европейские игры	Кубок Мира	Кубок Европы	Чемпионат России	Кубок России	Первенство Мира	Первенство Европы	Первенство России (молодежь)	Первенство России юниоры, юниоркиноши, девушки	Финал Спартакиады молодежи	Финал Спартакиады учащихся	Чемпионат и Первенство ЮФО Спартакиады молодежи и учащихся ЮФО
<b>1 место</b>															
Персональный повышающий коэффициент	3,00	3,00	1,50	3,00	3,00	3,00	2,50	2,00	3,00	3,00	1,65	1,0	1,00	1,0	1,0
<b>2 место</b>															
Персональный повышающий коэффициент	3,00	3,00	1,50	3,00	3,00	3,00	3,00	2,50	3,00	3,00	2,00	1,30	1,00	1,30	0,50
<b>3 место</b>															
Персональный повышающий коэффициент	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,50	3,00	3,00	2,40	1,60	1,30	1,30	0,50
<b>4 место</b>															
Персональный повышающий коэффициент	3,00	3,00		3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	
<b>5 место</b>															
Персональный повышающий коэффициент	3,00	3,00		3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	
<b>6 место</b>															
Персональный повышающий коэффициент	3,00	3,00		3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	
<b>УЧАСТИЕ</b>															
Персональный повышающий коэффициент	3,00	3,00		3,00	3,00	3,00									

**Приложение №3  
к коллективному договору**

«Согласовано»  
Председатель профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_ В.Г. Бородин

«02» июня 2023 г.

«Утверждено»  
Директор ГБУ ДО КК «СШОР  
по самбо и дзюдо»

\_\_\_\_\_ Р.М. Бабоян

«02» июня 2023 г.

**Положение о разъездном характере работ работников  
ГБУ ДО КК «СШОР по самбо и дзюдо»**

## **1. Общие положения**

1.1. Положение о разъездном характере работы (далее - Положение) является локальным нормативным актом Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Краснодарского края «Спортивная школа олимпийского резерва по самбо и дзюдо» (далее – работодатель), разработанным и принятым в соответствии с действующим трудовым законодательством (ст. ст. 8, 166, 168.1 Трудового кодекса РФ).

1.2. Разъездной характер работы устанавливается сотрудникам, чья работа предполагает наличие служебных поездок, а также выполнение которой связано непосредственно с перемещениями по городу и регулярным выполнением должностных обязанностей за пределами учреждения.

1.3. Сотрудникам, имеющим разъездной характер работы, гарантируется сохранение места работы (должности работы и заработка), а также возмещение расходов, связанных с разъездным характером работы:

- расходы на проезд;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы связанные с проживанием вне места постоянного жительства (питание в пути);
- Иные расходы, произведенные сотрудникам с разрешения или ведома работодателя.

1.4. На сотрудника имеющего разъездной характер работы, распространяется общий режим рабочего времени и времени отдыха, установленный в учреждении.

1.5. Сотрудник, имеющий разъездной характер работы, может быть направлен в служебную командировку (в т.ч. зарубежную), если цель командировки прямо не связано с его основной трудовой функцией (например, УМО, обеспечение спортивной экипировкой, для прохождения тренерско-судейского семинара, для оформления визы.)

## **2. Работники, постоянная работа которых имеет разъездной характер**

2.1. Перечень должностей и профессий работников СШОР, постоянная работа которых имеет разъездной характер:

- тренер, спортсмен-инструктор, водитель автомобиля, старший тренер спортивной сборной команды Краснодарского края по виду спорта самбо, старший тренер спортивной сборной команды Краснодарского края по виду спорта дзюдо, тренер спортивной сборной команды Краснодарского края по виду спорта самбо и тренер спортивной сборной команды Краснодарского края по виду спорта дзюдо.

2.2. Разъездной характер работы может быть установлен работнику как при его приеме на работу на должность (по профессии) тренер, спортсмен-инструктор, водитель автомобиля, старший тренер спортивной сборной команды Краснодарского края по виду спорта самбо, старший тренер спортивной сборной команды Краснодарского края по виду спорта дзюдо, тренер спортивной сборной команды Краснодарского края по виду спорта самбо и тренер спортивной сборной команды Краснодарского края по виду спорта дзюдо так и в

процессе работы в СШОР при переводе работника на должность (профессию) тренер, спортсмен-инструктор, водитель автомобиля, старший тренер спортивной сборной команды Краснодарского края по виду спорта самбо, старший тренер спортивной сборной команды Краснодарского края по виду спорта дзюдо, тренер спортивной сборной команды Краснодарского края по виду спорта самбо и тренер спортивной сборной команды Краснодарского края по виду спорта дзюдо.

2.3. Условия, определяющие разъездной характер работы конкретного работника, подлежат обязательному включению в трудовой договор.

2.4. Если при заключении (изменении) трудового договора с работником, занимающим должность (профессию) тренер, спортсмен-инструктор, водитель автомобиля, старший тренер спортивной сборной команды Краснодарского края по виду спорта самбо, старший тренер спортивной сборной команды Краснодарского края по виду спорта дзюдо, тренер спортивной сборной команды Краснодарского края по виду спорта самбо и тренер спортивной сборной команды Краснодарского края по виду спорта дзюдо, в трудовой договор не были включены условия о разъездном характере работы, то его содержание должно быть дополнено необходимыми условиями соглашением сторон, заключаемым в письменной форме и являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

2.5. Отсутствие в трудовом договоре с работником, занимающим должность (выполняющим работу по профессии) тренер, спортсмен-инструктор, водитель автомобиля, старший тренер спортивной сборной команды Краснодарского края по виду спорта самбо, старший тренер спортивной сборной команды Краснодарского края по виду спорта дзюдо, тренер спортивной сборной команды Краснодарского края по виду спорта самбо и тренер спортивной сборной команды Краснодарского края по виду спорта дзюдо не освобождает работодателя от предоставления работнику гарантий и компенсаций, предусмотренных настоящим Положением, при направлении работника в служебную поездку.

2.6. На работу, не могут быть приняты (переведены) лица, которым разъездной характер работы противопоказан в соответствии с медицинским заключением.

2.7. В случае выявления у работника, постоянная работа которого имеет разъездной характер, в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения указанной работы, работник подлежит отстранению от работы, обусловленной трудовым договором, и переводу на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо отсутствия у Работодателя соответствующей работы трудовой договор с работником подлежит прекращению в соответствии с п. 8 части первой ст. 77 ТК РФ.

### **3. Служебные поездки работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер**

3.1. Служебными поездками в целях настоящего Положения признаются поездки (или иные перемещения) работников, постоянная работа которых имеет

разъездной характер, совершаемые ими по поручению работодателя для выполнения работы, обусловленной трудовым договором.

3.2. Основанием для направления работника в служебную поездку является оформленный в письменном виде приказ директора СШОР.

3.3. Регистрация и оформление приказа о направлении сотрудника в служебную поездку осуществляется специалистом по кадрам.

3.4. По окончании служебной поездки работник обязан сдать отчет о служебной поездке. Документы, подтверждающие фактические расходы работника во время поездки, прилагаются соответственно.

3.5. В период нахождения в служебной поездке на работников распространяется режим рабочего времени и времени отдыха, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка СШОР и трудовым договором.

3.6. За время нахождения в служебной поездке работнику выплачивается заработная плата исходя из установленного оклада (тарифной ставки) и фактически отработанного времени.

3.7. Работники с разъездным характером работы могут быть направлены по распоряжению директора СШОР в служебные командировки для выполнения служебного поручения за пределами территории, обусловленной трудовым договором.

#### **4. Гарантии и компенсации работникам, постоянная работа которых имеет разъездной характер**

4.1. Помимо предоставления общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, Работодатель возмещает работникам, постоянная работа которых имеет разъездной характер, связанные со служебными поездками расходы:

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

#### **5. Размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками**

5.1. Размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками у водителя автомобиля.

5.1.1. Расходы по найму жилого помещения возмещаются в размере, не превышающий стоимость одноместного (однокомнатного) номера:

- в субъектах РФ до 3500 руб. 00 коп.
- Москва, Санкт-Петербург, Сочи – до 5000 руб. 00 коп.

5.1.2. Питание (дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства) выплачиваются за каждый день служебной поездки, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также дни вынужденной остановки в пути в размере 300 руб. 00 коп.

5.1.3. Размер фактических расходов по найму жилого помещения определяется на основании счетов, счетов-фактур, квитанций, кассовых чеков, актов и иных подтверждающих указанные расходы документов.

5.1.4. Если характер выполняемого служебного поручения и условия транспортного сообщения позволяют работнику ежедневно возвращаться к постоянному месту жительства, выплата суточных не производится.

5.1.5. Возмещение работнику расходов, связанных со служебными поездками, производится, на основании оформленных надлежащим образом маршрутных или путевых листов при наличии документов, подтверждающих фактические расходы, связанные со служебной поездкой. Выплата питания в пути производится на основании путевых листов, без предоставления подтверждающих фактические расходы документов.

5.2. Размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками старших тренеров спортивной сборной команды Краснодарского края по виду спорта дзюдо, старших тренеров спортивной сборной команды Краснодарского края по виду спорта самбо, тренеров, спортсменов-инструкторов, тренеров спортивной сборной команды Краснодарского края по виду спорта самбо и тренеров спортивной сборной команды Краснодарского края по виду спорта дзюдо:

5.2.1. Служебные поездки тренеров, спортсменов-инструкторов, старших тренеров спортивной сборной команды Краснодарского края по виду спорта самбо и старших тренеров спортивной сборной команды Краснодарского края по виду спорта дзюдо, тренеров спортивной сборной команды Краснодарского края по виду спорта самбо и тренеров спортивной сборной команды Краснодарского края по виду спорта дзюдо осуществляются следующие мероприятия:

- межмуниципальные;
- региональные;
- межрегиональные;
- всероссийские;
- международные.

5.2.3. Направление участников на мероприятия осуществляются на основании следующих документов:

- Единого календарного плана межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий министерства спорта Российской Федерации, календарного плана официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Краснодарского края (или другого субъекта Российской Федерации), календарного плана общероссийской спортивной федерации, календарного плана региональной спортивной федерации, календарного плана физкультурно-спортивной организации;

- Положений о физкультурных мероприятиях или спортивных мероприятиях (за исключением международных соревнований);

- и одного из следующих документов:

- а) вызова ФГБУ «Центр спортивной подготовки сборных команд России»
- б) вызова ФГБУ «Федеральный центр подготовки спортивного резерва»;
- в) вызова общероссийской спортивной федерации (далее - федерация);
- г) вызова других физкультурно-спортивных организаций.

5.2.4. Расходы по проезду возмещаются в размере фактических расходов на проезд конкретным видом транспорта.

5.2.5. Размер фактических расходов на проезд конкретным видом транспорта, определяется соответственно на основании проездных документов, квитанций, кассовых чеков и иных подтверждающих указанные расходы документов.

5.2.6. Расходы по найму жилого помещения возмещаются в размере:

Категории мероприятий	Размеры оплаты на одного человека в сутки (руб.)
Физкультурные мероприятия и (или) спортивные мероприятия, проводимые в субъектах Российской Федерации	До 3500
Физкультурные мероприятия и (или) спортивные мероприятия, проводимые в городах: Москва, Санкт-Петербург, Сочи	До 5000
спортивные мероприятия, проводимые за территорией Российской Федерации	В соответствии с приложением №1

5.2.7. Расходы по найму жилого помещения возмещаются в размере, не превышающий стоимость одноместного (однокомнатного) номера.

5.2.8. При участии в мероприятиях с выездом на территории других государств участники этих мероприятий обеспечиваются во время нахождения в пути по территории Российской Федерации питанием в размере 300 рублей в день при условии предоставления подтверждающих документов по проезду. При следовании работника с территории РФ дата пересечения государственной границы РФ и нахождение на территории другого государства включаются в дни, за которые питание выплачивается и иностранной валюте в соответствии с таблицей № 1.

При следовании на территорию РФ дата пересечения государственной границы РФ включается в дни, за которые питание выплачивается в рублях.

Возмещение работнику расходов, связанных со служебными поездками, производится, на основании оформленных надлежащим образом документов по проезду и проживанию, подтверждающих фактические расходы, связанные со служебной поездкой. Выплата питания в пути производится на основании документов по проезду, ведомостей на выдачу питания.