

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА № 15 ГОРОДА ТОМСКА»

634021, г. Томск, ул. Алтайская, д.159
тел.: (3822) 45-64-25, факс: (3822) 45-19-49

на 2022 – 2025 годы

От работодателя:
Директор МБУ ДО ДЮСШ № 15

И.В. Филиппов

2022 г.

От работников:

Общее собрание трудового коллектива

представитель О.Б. Теплова

Протокол № 1 от « 28 » 03 2022г.



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТОМСКА
Коллективный договор зарегистрирован
Регистрационный № 601
Дата регистрации 14.04.2022

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа №15 Города Томска» (далее: ДЮСШ).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав, профессиональных интересов работников ДЮСШ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями на соответствующие годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники ДЮСШ, являющиеся членами Общего собрания трудового коллектива, в лице их представителя Тепловой Ольги Борисовны (далее - представитель работников);
- работодатель в лице его представителя – директора ДЮСШ Филиппова Игоря Владимировича.

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

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3-х дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) ДЮСШ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

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

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с 01.04.2022 и действует в течение трех лет по 31.03.2025.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель осуществляет по согласованию с Общим собранием трудового коллектива:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) соглашение по охране труда.

1.16. Стороны определяют следующие формы участия в управлении ДЮСШ непосредственно работниками и через Общее собрание трудового коллектива:

- по согласованию с Общим собранием трудового коллектива;
- проведение представителем работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе ДЮСШ, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

II. Трудовой договор

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

При приеме на работу работника (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

2.3. Трудовой договор может заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.4. В трудовой договор включаются сведения и обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в ДЮСШ по согласованию с Педагогическим советом. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.6. При установлении педагогическим работникам, для которых ДЮСШ является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется преемственность преподавания по годам обучения. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп и учащихся.

2.7. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренера-преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, учащихся;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в ДЮСШ на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

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 ТК РФ.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (структурная реорганизация ДЮСШ, изменение сменности работы ДЮСШ, изменение образовательных программ, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при приеме на работу (до заключения трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом ДЮСШ, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в ДЮСШ и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

III. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников для нужд ДЮСШ.

3.2. Работодатель по согласованию с общим собранием трудового коллектива определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом перспектив развития ДЮСШ.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать подготовку и дополнительное профессиональное образование работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Способствовать, с согласия педагогических работников, их подготовке и дополнительному профессиональному образованию не реже чем один раз в три года.

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

3.3.4. В случае направления работника для подготовки и дополнительного профессионального образования, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для подготовки и дополнительного профессионального образования в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

3.3.6. Содействовать проведению аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять персонально и под роспись работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до увольнения.

Уведомление должно содержать информацию о причинах увольнения, предполагаемую дату прекращения трудового договора, перечень вакантных должностей или работ (при их наличии), предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. Критерии массового высвобождения установлены в Соглашении о социальном партнерстве на 2022-2024 годы между администрацией Города Томска, Союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Томской области», объединениями работодателей и работодателями Города Томска.»

В целях развития рынка труда, сохранения и рационального использования кадрового потенциала, повышения его профессионального квалификационного уровня, принимает меры по снижению социальной напряженности в результате массового увольнения работников предприятий и организаций.

Руководствоваться следующими критериями массового увольнения работников, занятых в организациях, действующих на территории Города Томска:

а) увольнение в связи с сокращением численности или штата работников: - для организаций с численностью до 100 человек:

10 и более человек в течение 30 календарных дней;

30 и более человек в течение 90 календарных дней;

б) ликвидация организации (прекращение деятельности индивидуальных предпринимателей) с численностью работающих 15 и более человек.

4.2. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: работники, которым до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно, осталось не более пяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

С целью сохранения занятости работников старшего возраста, в случае необходимости, организовывать проведение их опережающего обучения и последующего трудоустройства. Использовать труд работников старшего поколения в качестве наставников.

4.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

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

4.4. Работодатель обязан в письменной форме сообщать в органы службы занятости:

- о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации, и в возможном расторжении трудовых договоров не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому

увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

- о введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства - в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

- ежемесячно представлять сведения о применении в отношении данного работодателя процедур о несостоятельности (банкротстве), а также информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов;

- направлять информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

4.5. Работодатель обеспечивает полноту, достоверность и актуальность информации о потребности в работниках и об условиях их привлечения, о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, размещаемой на единой цифровой платформе в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 1 к настоящему коллективному договору), утверждаемыми работодателем по согласованию с Общим собранием трудового коллектива, а также условиями трудового договора, расписанием занятий, календарем спортивно-массовых мероприятий.

5.2. Для руководителей, специалистов и служащих ДЮСШ, за исключением педагогических работников, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников ДЮСШ продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

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

- по соглашению между работником и работодателем;

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

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК, с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных действующей системой оплаты труда.

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий,

предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса РФ, продолжительностью 5 календарных дней.

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностной инструкцией, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника в соответствии с действующим законодательством.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения работников, целесообразности организации образовательного процесса, условий проведения занятий не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника представить отпуск без сохранения заработной платы:

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

5.10. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год. При отсутствии действующего Регионального соглашения размер минимальной заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

6.2. Оплата труда медицинских работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются числа не позднее 10 и 25 текущего месяца.

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

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

Работник имеет право на получение заработной платы за первую половину месяца пропорционально отработанному времени, с учетом доплат и надбавок за отработанное время.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством РФ, работодатель:

7.1. Оказывает из внебюджетных средств материальную помощь работникам учреждения.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 224 ТК РФ).

8.2. Проводить мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда (Приложение № 2).

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг)

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

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

8.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 216.1 ТК РФ).

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

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

8.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда с учетом мнения (по согласованию) Общего собрания трудового коллектива (ст. 214 ТК РФ).

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

8.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда.

8.12. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.13. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств,

психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

8.14. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.15. Работодатель обязуется обеспечивать правила пожарной безопасности в соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности»

IX. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон

9. Стороны договорились, что:

9.1. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется сторонами.

Стороны один раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на Общем собрании трудового коллектива.

9.2. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

9.5. Настоящий договор вступает в силу с 01.04.2022 и действует в течение трех лет по 31.03.2025.

9.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

Перечень приложений к коллективному договору:

1. Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Приложение № 2. Соглашение по охране труда.
3. Приложение № 3. Список медикаментов, содержащихся в аптечках для оказания первой помощи пострадавшим.
4. Приложение № 4. Перечень работ и профессий, дающих право на получение смывающих или обезвреживающих средств (согласно ст. 221 ТК РФ).
5. Приложение № 5. Наименование профессий и должностей, получающих бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты (согласно ст. 221 ТК РФ).
6. Приложение № 6. Положение о порядке предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам ДЮСШ № 15.
7. Приложение № 7. Положение по предоставлению льгот и компенсаций работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
8. Приложение № 8. Положение о системе оплаты труда работников.

П Р А В И Л А **внутреннего трудового распорядка**

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила регулируют порядок приема и увольнения работника, основные права, обязанности и ответственность работников и работодателя, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в МБУ ДО ДЮСШ №15.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБУ ДО ДЮСШ №15 имеют цель способствовать дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, создание условий для качественного улучшения учебно-тренировочной, воспитательной, инструктивно-методической, организационно-массовой и хозяйственно-финансовой деятельности МБУ ДО ДЮСШ №15.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. 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.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной 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;
- 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, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является ли лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача

либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

- документ о прохождении предварительного медицинского осмотра, который проводится по направлению и за счет средств работодателя.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом, трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель, по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки), оформляет новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом, трудовая книжка на работника не ведется).

2.3. В целях более полной оценки профессиональных и деловых качеств принимаемого на работу работника работодатель может предложить ему представить краткую письменную характеристику выполняемой ранее работы, проверить умение пользоваться оргтехникой, работать на компьютере и прочее.

2.4. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.5. При приеме на работу работника (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором;

- ознакомить его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить работнику его права и обязанности;

- провести инструктаж по технике безопасности, противопожарной охране и другим правилам охраны труда.

При переводе работника в установленном порядке на другую работу, ознакомить его с порученной работой, провести инструктаж по технике безопасности, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда.

2.6. Перевод работника на новую должность оформляется приказом работодателя с письменного согласия работника и подписанием дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором описываются новые условия труда работника, а также могут вноситься изменения в другие условия трудового договора.

2.7. Прекращение трудового договора может производиться только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством и иными федеральными законами. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, письменно предупредив об этом работодателя не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом.

2.8. По истечении указанного срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать ему трудовую книжку (в случае ее ведения), или предоставить сведения о трудовой деятельности у работодателя (если работник в установленном законом порядке отказался от ведения трудовой книжки либо впервые был принят на работу по трудовому договору после 31.12.2020), выдать другие документы, связанные с работой по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности невозможно из-за отсутствия работника либо его отказа от их получения, уполномоченный представитель работодателя направляет работнику уведомление о необходимости явиться за

трудоустройкой либо дать согласие отправить ее по почте или высылает работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

2.9. Работнику, не получившему трудовую книжку после увольнения, она выдается на основании его письменного обращения в течение трех рабочих дней со дня получения работодателем данного обращения.

2.10. Если после увольнения работник не получил сведения о трудовой деятельности у работодателя, они предоставляются на основании обращения работника указанным в нем способом: на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью. Срок выдачи - не позднее трех рабочих дней со дня такого обращения (в письменной форме или направленного по электронной почте).

2.11. Трудовые книжки (дубликаты трудовых книжек), не полученные работниками при увольнении, работодатель хранит до востребования в соответствии с требованиями к их хранению, установленными законодательством РФ об архивном деле.

2.12. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.13. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

2.14. Днем увольнения считается последний день работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) в соответствии с ТК РФ и иным федеральным законом.

3. Основные права, обязанности работников

3.1. К основным правам работника относятся:

- 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;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование работников в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

3.2. Работники МБУ ДО ДЮСШ №15 обязаны:

- неукоснительно соблюдать требования Устава МБУ ДО ДЮСШ №15, настоящих Правил, должностных обязанностей;

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно выполнять всю порученную работу, приказы директора (его заместителя или официально уполномоченного представителя работодателя) и иные распоряжения администрации, не допускать нарушений срока выполнения заданий, использовать все рабочее время по назначению, воздерживаться от действий, отвлекающих от выполнения прямых трудовых обязанностей, соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка;

- строго соблюдать требования по охране труда и обеспечивать выполнение правил и норм по технике безопасности труда, производственной санитарии, гигиены и пожарной безопасности;

- улучшать качество работы, постоянно повышать свой профессиональный и культурный уровень, заниматься самообразованием;

- соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей, соблюдать порядок делопроизводства;

- эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и электроэнергию, инвентарь и другие материальные ресурсы, бережно относиться к имуществу МБУ ДО ДЮСШ № 15 (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, производственную санитарию, правила противопожарной безопасности;

- незамедлительно сообщать работодателю (его заместителям или лицам, его заменяющим) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества)

- выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ;

- тренеры-преподаватели должны неукоснительно соблюдать время начала и окончания тренировочного занятия в зале согласно расписанию, утвержденному директором МБУ ДО ДЮСШ № 15.

4. Основные права, обязанности и ответственность работодателя

4.1. К основным правам работодателя относятся:

- заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;

- поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

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

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

- принятие локальных нормативных актов;

- создание объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступление в них.

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство, локальные нормативные акты, условия трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- правильно организовать труд работников, создавая здоровые и безопасные условия труда, соответствующие правилам по охране труда;

- обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины, осуществлять организационную работу, направленную на устранение потерь рабочего времени, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;
- соблюдать условия оплаты труда в соответствии с трудовым договором и Положением о системе оплаты труда работников;
- способствовать подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

4.3. Работодатель, осуществляя свои обязанности, стремится к созданию высоко профессионального работоспособного коллектива, развитию корпоративных отношений среди работников, их заинтересованности в развитии и укреплении деятельности МБУ ДО ДЮСШ №15.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В ДЮСШ устанавливаются следующие режимы рабочего времени:

- для руководителей, специалистов и служащих ДЮСШ, за исключением педагогических работников, - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) из расчета нормальной продолжительности рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю;
- для педагогических работников ДЮСШ - шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.
- для работников, выполняющих работы по профессиям рабочих, за исключением сторожа (вахтера), - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) из расчета нормальной продолжительности рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю;
- для сторожа (вахтера) режим работы определяется графиком, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели и утвержденным Работодателем.

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных в ДЮСШ, режим рабочего времени определяется трудовым договором.

5.2. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

5.3. Отсутствие работника без уважительных причин на рабочем месте является основанием для увольнения работника в соответствии с п.п. а п.б ч.1 ст. 81 ТК РФ при условии соблюдения правил применения взыскания.

Выполнение работы может производиться вне рабочего места только с целью обеспечения основных трудовых функций и на основании приказа работодателя.

5.4. Работнику предоставляется ежегодный отпуск согласно графику, утвержденному работодателем с учетом мнения работников, с сохранением места работы и среднего заработка. Педагогическим работникам предоставляется отпуск продолжительностью – 42 календарных дня, обслуживающему и хозяйственному персоналу – 28 календарных дней.

5.5. Не позднее 01 декабря каждого года работник должен сообщить о своих пожеланиях в отношении отпуска на следующий календарный год директору ДЮСШ №15.

5.6. 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 и по приказу директора. Неиспользуемая в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, в порядке и на условиях предусмотренных действующим законодательством.

6. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности

6.1. Основанием для назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности является листок нетрудоспособности, выданный по форме и в порядке, установленном законодательством.

6.2. Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается в соответствии с действующим законодательством.

7. Поощрения за успехи в работе

7.1. За высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде применяются следующие меры поощрения работника:

- объявление благодарности;
- награждение почетными грамотами;
- награждение ценным подарком;
- представление к званию лучшего по профессии;
- выплата денежного вознаграждения в виде премий.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

8.1. 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 основаниям, предусмотренным п.п. 5-10 части первой ст. 81 ТК РФ;
- увольнение педагогических работников по основаниям, предусмотренным п. 1 ст.336 ТК РФ.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

8.2. Применение работодателем дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п. 5 ст. 81 ТК РФ к работнику, являющемуся членом Профсоюза, допускается только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

8.3. До применения дисциплинарного взыскания, работодатель обязан затребовать от работника, совершившего дисциплинарный проступок, объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредставление объяснений работником не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске.

8.5. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

8.7. Приказ (распоряжение) 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 (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

8.8. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

8.9. 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, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

8.10. В течение срока действия дисциплинарного взыскания к работнику не применяются меры поощрения (в том числе премирование).

9. Иные вопросы регулирования трудовых отношений

9.1. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять вежливость, уважение, терпимость как по отношению друг к другу, так и по отношению к родителям обучающихся (лицам их заменяющим), к обучающимся, к другим людям, с которыми им приходится сталкиваться в своей трудовой деятельности.

9.2. Работник вправе представлять предложения по улучшению организации труда и по другим вопросам, регулируемым настоящими Правилами.

9.3. Запрещается:

- уносить с места работы имущество, предметы или документы, принадлежащие МБУ ДО ДЮСШ №15, без получения на то соответствующего разрешения администрации;

- курить в местах, запрещенных в соответствии с требованиями техники безопасности и производственной санитарии, а также в здании и на территории ДЮСШ;

- приносить, передавать, использовать оружие, газовые баллончики, спиртные напитки, табачные изделия, токсические и наркотические вещества, яды, иные предметы и вещества, использование которых опасно для жизни и здоровья людей, а также может привести к взрыву или возгоранию; приходить на занятия в состоянии опьянения;

- применять физическую силу для выяснения отношений, запугивать, шантажировать, оскорблять детей и взрослых, сквернословить, заниматься вымогательством, совершать иные противоправные действия.

9.4. Правила доводятся в обязательном порядке до сведения каждого работника, состоящего или вступающего в трудовые отношения с работодателем.

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда администрации и Совета коллектива МБУ ДО ДЮСШ №15
на 2022-2025 гг.

№ п/п	Содержание мероприятия	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемый социальный эффект	Кол-во работников, которым улучшены условия труда	Стоимость (руб.)
1	2	3	4	5	6	7
1. Мероприятия по предупреждению несчастных случаев						
1.	Проведение вводного, первичного инструктажа по ТБ и ОТ	При приеме на работу	Филиппов И.В.	Отсутствие травматизма на рабочем месте	Все работники (48 чел.)	
2.	Проведение периодических инструктажей по ТБ и ОТ	2 раза в год (целевой и внеплановый по мере необходимости)	Мулина И.М. Григорьева Н.С. Столков В.А.	Отсутствие травматизма среди работников школы	Все работники (48 чел.)	
3.	Создание комиссии по предупреждению детского и взрослого травматизма, утверждение плана мероприятий по предупреждению травматизма	январь 2022 г.	Филиппов И.В.	Отсутствие детского и взрослого травматизма	Все работники (48 человек) и обучающиеся школы (413 чел.)	
4.	Создание комиссии по охране труда, утверждение мероприятий по охране труда	январь 2022 г.	Филиппов И.В.	Отсутствие травматизма и профессиональных заболеваний.	Все работники (48 чел.)	
5.	Создание постоянно действующей комиссии по проверке знаний по охране труда, технике безопасности	Проверка знаний 1 раз в 3 года	Филиппов И.В.	Отсутствие травматизма на рабочем месте	Все работники (48 чел.)	

1	2	3	4	5	6	7
6.	Пересмотр инструкций по охране труда, разработка новых инструкций	По мере необходимости	Мулина И.М. Григорьева Н.С. Столков В.А.	Отсутствие травматизма на рабочем месте	Все работники (48 чел.) и обучающиеся школы (421 чел.)	
7.	Обеспечение наличия противопожарного инвентаря в здании ДЮСШ	2022-2025 г.	Столков В.А.	Сохранность имущества школы при возникновении пожара		
8.	Оформление стендов по ОТ и ТБ	2022 г.	Григорьева Н.С. Столков В.А.	Отсутствие травматизма среди работников школы	Все работники (48 чел.)	
Мероприятия по предупреждению заболеваний						
1	2	3	4	5	6	7
1.	Организация обязательных предварительных и периодических медосмотров работников.	При приеме на работу, 1 раз в год	Филиппов И.В.	Отсутствие заболеваемости среди работников школы	Все работники (48 чел.)	За счет средств на выполнение муниципального задания
2.	Обеспечение обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	2022-2025 гг.	Филиппов И.В.	Обеспечение лечения за счет средств обязательного социального страхования.	Все работники (48 чел.)	
3.	Организация добровольного медицинского страхования от болезней, несчастных случаев, клещевого энцефалита	2022-2025 гг.	Филиппов И.В.	Обеспечение лечения за счет средств добровольного медицинского страхования	Застрахованные сотрудники	За счет средств работников школы

СПИСОК

Медикаментов, содержащихся в аптечках для оказания первой помощи пострадавшим

№/№	Медицинские средства и медикаменты	Назначение
1	2	3
1.	Индивидуальные перевязочные антисептические средства	Для наложения повязок
2.	Бинты	Для наложения повязок
3.	Вата	Для наложения повязок
4.	Жгут	Для остановки кровотечения
5.	Настойка йода	Для смазывания окружности раны, свежих ссадин, царапин и т.п.
6.	Борная кислота (2-4 % р-р)	Для промывания глаз, для примочек на глаза. При ожогах щелочью
7.	Нашатырный спирт	Применять при обмороке, потере сознания, накапав на ватку 2-3 капли и поднося к носу пострадавшего
8.	Валериановые капли	Для успокоения нервной системы и при неприятных ощущениях в области сердца по 15-20 капель
9.	Марганцовокислый калий	Для промывания кожи при ожогах кислотами и щелочами
10.	Валидол	Применять при сильных болях в области сердца по 1 таблетке под язык до полного рассасывания

П Е Р Е Ч Е Н Ь

Работ и профессий, имеющих право на получение
смывающих или обезвреживающих средств
(согласно ст. 221 ТК РФ)

№/№	Профессия	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
1.	Уборщик производственных помещений	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2.	Электромонтер	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3.	Слесарь-ремонтник	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4.	Дворник	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
6.	Слесарь-сантехник	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
7.	Врач	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

П Е Р Е Ч Е Н Ь

Профессий и должностей, получающих бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты (согласно ст. 221 ТК РФ)
Приказ Минтруда России от 09.12.2014 №997н

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
3.	Слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник.	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском или	1 пара
		Сапоги болотные с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
		При выполнении работ, на которых необходима защита от растворов кислот и щелочей, вместо костюма для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий выдается:	
		Костюм для защиты от растворов кислот и щелочей	1 шт.

		Слесарю аварийно-восстановительных работ вместо костюма для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий выдается:	
		Костюм для защиты от повышенных температур	1 шт.
		Слесарю аварийно-восстановительных работ на наружных работах зимой дополнительно:	
		Костюм для защиты от повышенных температур на утепляющей прокладке	по поясам
4.	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
5.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов	дежурный
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
6.	Электромонтер	При выполнении работ в условиях, не связанных с риском возникновения электрической дуги:	
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
		Перчатки с точечным покрытием	до износа
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа

Примечание: Срок носки, установленный "до износа", не должен превышать 1 года.

ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам
ДЮСШ № 15

1. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Предоставляются оплачиваемые отпуска по следующим обоснованиям:

№/№	Обоснование отпуска	Должность	Количество дней
1	2	3	4
1.	За разработку документации по охране труда и технике безопасности	Старший методист	5 дней
2.	За ведение работы по воинскому учету и бронированию	Специалист по кадрам	5 дней
3.	За экспериментальную работу	Педагогические работники	5 дней
4.	За ненормированный рабочий день	Зам. директора по АХЧ	5 дней
5.	За разъездной характер работы	Зам. директора по АХЧ	5 дней

2. Издается соответствующий приказ по школе, являющийся основанием для бухгалтерии. В приказе определяются источники финансирования.

ПОЛОЖЕНИЕ

по предоставлению льгот и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Профессия	Класс вредности	Воздействие вредных факторов	Льготы и компенсации
Уборщик служебных помещений	3.1 (вредность 1 степени)	Тяжесть трудового процесса	- дополнительная выплата в размере 5 % от должностного оклада. - бесплатная выдача мыла туалетного или жидких моющих средств, согласно установленным нормам. - проведение медосмотров -1 раз в год.

ПОЛОЖЕНИЕ
О системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа № 15 Города Томска»
(далее по тексту - Положение)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа № 15 Города Томска» (далее - Положение), определяет порядок и условия оплаты труда работников МБУ ДО ДЮСШ № 15, устанавливая:

- размеры должностных окладов;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ "Об образовании в Томской области", постановлением Администрации Томской области от 31.03.2008 № 66а "О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений", постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера работников областных государственных учреждений по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих, общеотраслевым профессиям рабочих и отдельным должностям, не отнесенным ни к одной профессиональной квалификационной группе», постановлением Администрации Томской области от 17.08.2009 № 137а "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а", постановлением Администрации Томской области от 13.01.2010 № 3а "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента по молодежной политике, физической культуре и спорту Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а", постановлением администрации Города Томска от 31.10.2019 № 1087 «О внесении изменений в постановление администрации Города Томска от 18.11.2010 № 1241 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя (собственника) осуществляет управление физической культуры и спорта администрации Города Томска», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области, муниципальными правовыми актами Города Томска, регулирующими вопросы оплаты труда, и распространяется на отношения, связанные с оплатой труда работников муниципальных учреждений Города Томска в сфере образования, физической культуры и спорта.

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени

либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников (далее - ПКГ) оклады (должностные оклады) работников, входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

1.5. Финансирование расходов на оплату труда работников МБУ ДО ДЮСШ № 15 осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения за счет средств бюджета муниципального образования "Город Томск" и областного бюджета.

1.6. Оплата труда работников МБУ ДО ДЮСШ № 15 включает должностные оклады, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплаты и надбавки стимулирующего характера и устанавливается в учреждении коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также Положением.

1.7. Оплата труда работников МБУ ДО ДЮСШ № 15 устанавливается с учетом:

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

- государственных гарантий по оплате труда;

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

- мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

1.8. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным соответствующими приказами Минздравсоцразвития Российской Федерации.

1.9. Оплата труда директора и заместителей директора МБУ ДО ДЮСШ № 15, осуществляется в соответствии с действующим муниципальным правовым актом, регулирующим оплату труда руководителей и их заместителей.

II. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ

2.1. Работникам МБУ ДО ДЮСШ № 15, занимающим должности, относящиеся к ПКГ должностей работников образования (приложение 4 к Положению), утвержденным Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» устанавливаются должностные оклады в соответствии с приложением 1 к Положению.

2.2. Работникам МБУ ДО ДЮСШ № 15, занимающим должности, относящиеся к ПКГ должностей работников физической культуры и спорта (приложение № 5 к Положению), утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», устанавливаются должностные оклады в соответствии с приложением 2 к Положению.

2.3. Размеры должностных окладов специалистов, должности которых отнесены к ПКГ должностей других отраслей в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (приложение 6 к Положению), устанавливаются в соответствии с положениями о системах оплаты труда работников этих отраслей, утвержденными муниципальными правовыми актами. До утверждения этих положений размеры должностных окладов этих специалистов определяются в соответствии с Единой тарифной сеткой.

2.4. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих и общеотраслевым профессиям рабочих, а также по должностям отраслей, по которым на муниципальном уровне не установлена система оплаты труда в муниципальных

бюджетных и автономных учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя (собственника) осуществляет управление физической культуры и спорта администрации Города Томска (приложение 6 к Положению), устанавливаются в соответствии с приложением 3 к Положению.

2.5. Тренерам-преподавателям, реализующим дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта и программы спортивной подготовки, устанавливается оклад за выполнение объема тренировочной нагрузки, равный сумме оклада тренера-преподавателя за подготовку каждого учащегося, спортсмена, закрепленного за данным тренером-преподавателем.

Размер оклада тренера-преподавателя за подготовку одного учащегося, спортсмена определяется путем умножения коэффициента нагрузки на должностной оклад ПКГ и зависит от группы видов спорта, этапа и периода подготовки учащегося, спортсмена (приложение 7 к Положению).

2.6. Допускается проведение тренировочных занятий одновременно с занимающимися из разных групп:

- 1) по образовательным программам, реализуемым в области физической культуры и спорта;
- 2) по программам спортивной подготовки;
- 3) по дополнительным предпрофессиональным программам в области физической культуры и спорта и программам спортивной подготовки.

При этом необходимо соблюдать все перечисленные ниже условия:

разница в уровне подготовки занимающихся не превышает двух спортивных разрядов и (или) спортивных званий;

не превышена единовременная пропускная способность спортивного сооружения;

не превышен максимальный количественный состав объединенной группы, рассчитываемый в соответствии с приложением 1 к приказу Министерства спорта Российской Федерации от 27.12.2013 № 1125 «Об утверждении особенностей организации и осуществления образовательной, тренировочной и методической деятельности в области физической культуры и спорта».

2.7. Оплата труда работников, привлеченных дополнительно к основному тренеру (тренеру-преподавателю) в ходе реализации дополнительных предпрофессиональных программ в области физической культуры и спорта, и непосредственно обеспечивающих образовательный процесс: хореографов, педагогов-психологов, сурдопереводчиков, и иных работников, при условии их одновременной работы с учащимися, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда учреждения пропорционально количеству учащихся с учетом количества часов образовательной программы, объема тренировочной нагрузки и в соответствии с положениями локальных нормативных актов, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников, или коллективного договора.

Оплата труда работников, привлеченных дополнительно к основному тренеру (тренеру-преподавателю) в ходе реализации программ спортивной подготовки: второго тренера (тренера-преподавателя) по общефизической и специальной физической подготовке при условии их одновременной работы с лицами, проходящими спортивную подготовку, и иных работников на этапах спортивной подготовки, привлекаемых на условиях и в порядке, предусмотренными федеральным стандартом спортивной подготовки по соответствующему виду спорта, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда учреждения пропорционально количеству спортсменов с учетом количества часов программы спортивной подготовки, объема тренировочной нагрузки и в соответствии с положениями локальных нормативных актов, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников, или коллективного договора.

III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам МБУ ДО ДЮСШ № 15 в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 3) доплата за расширение зон обслуживания;

4) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

5) доплата за работу в ночное время;

6) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

Согласно разъяснениям Конституционного суда Российской Федерации (Постановление КС РФ от 28.06.2018 № 26-П), за работу в выходные и нерабочие праздничные дни следует учитывать не только оклад, но и все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные действующей у работодателя системой оплаты труда.

7) повышенная оплата сверхурочной работы;

8) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не должна быть установлена в ином размере, при разработке проектов локальных нормативных актов учреждений, коллективных договоров, а также трудовых договоров рекомендуется предусматривать размер указанной выплаты не более 5% оклада (должностного оклада) работника в зависимости от класса (подкласса) условий труда, установленного по результатам проведения специальной оценки условий труда, но не менее минимального размера оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с частью 2 статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Установление компенсационной выплаты по указанным основаниям производится по результатам проведения специальной оценки условий труда.

3.3. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, размер выплачиваемой работнику доплаты за работу в ночное время не должен быть установлен в ином размере, при разработке проектов локальных нормативных актов учреждений, коллективных договоров, а также трудовых договоров рекомендуется предусматривать в них указанную доплату в размере 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

IV. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Работникам МБУ ДО ДЮСШ № 15, относящимся к 1 - 4 квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников, указанной в приложении 4 к Положению (за исключением должностей старшего вожатого, воспитателя), и относящимся к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, указанным в приложении 6 к Положению, устанавливается ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов в пределах фонда оплаты труда.

Размер указанной надбавки, назначаемой работнику, не может превышать 6000 рублей.

Конкретные размеры, а также условия выплаты ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера утверждаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, либо коллективным договором. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

4.1.1. За счет средств областного бюджета устанавливается ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера в размере не менее 33% от должностного оклада для работников, занимающих в учреждении следующие должности:

1) относящиеся к 1 - 4 квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников, указанной в приложении 4 к Положению (за исключением должностей старшего вожатого, воспитателя);

2) относящиеся к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, указанным в приложении 6 к Положению.

4.2. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается:

1) со дня присвоения квалификационной категории работникам МБУ ДО ДЮСШ № 15, занимающим указанные в ПКГ должности работников физической культуры и спорта второго уровня, утвержденной Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта» должности, в наименовании которых присутствуют слова «тренер» либо «инструктор-методист»:

при наличии высшей квалификационной категории - в размере 1350 рублей;

при наличии первой квалификационной категории - в размере 900 рублей;

при наличии второй квалификационной категории - в размере 550 рублей.

Выплата ежемесячной надбавки к должностному окладу за квалификационную категорию работникам МБУ ДО ДЮСШ № 15 производится пропорционально отработанному времени, но не более 100% размера установленной надбавки;

2) работникам МБУ ДО ДЮСШ № 15, относящимся к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, указанным в приложении 6 к Положению:

а) должности, отнесенные к ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

при наличии второй квалификационной категории - 375 рублей;

при наличии первой квалификационной категории - 525 рублей;

при наличии высшей квалификационной категории - 1913 рублей;

б) должности, отнесенные к ПКГ «Врачи и провизоры», «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»:

при наличии второй квалификационной категории - 750 рублей;

при наличии первой квалификационной категории - 1100 рублей;

при наличии высшей квалификационной категории - 3400 рублей.

3) со дня присвоения квалификационной категории работникам, занимающим в учреждении должности, относящиеся к 1 - 4 квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников, указанной в приложении 4 к Положению:

при наличии первой квалификационной категории - 1350 рублей;

при наличии высшей квалификационной категории - 2025 рублей.

Начисление и выплата ежемесячной надбавки производятся по основному месту работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки назначаются пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени выше нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячная надбавка назначается за норму часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы.

Ежемесячная надбавка назначается на срок действия квалификационной категории.

4.3. Работникам МБУ ДО ДЮСШ № 15 устанавливается ежемесячная надбавка к

должностному окладу за ученую степень, соответствующую профилю выполняемой работы по основной должности:

- а) при наличии ученой степени доктора наук - в размере 500 рублей.
- б) при наличии ученой степени кандидата наук - в размере 300 рублей.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за ученую степень устанавливается работнику после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

Выплата ежемесячной надбавки к должностному окладу за ученую степень работникам МБУ ДО ДЮСШ № 15 производится пропорционально отработанному времени, но не более 100% размера установленной надбавки.

Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень выплачивается по основной должности по основному месту работы.

4.4. Работникам МБУ ДО ДЮСШ № 15, занимающим должности, указанные в пунктах 2.1, 2.2 Положения, устанавливается ежемесячная надбавка за наличие почетного знака:

- при награждении их почетным знаком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», нагрудным знаком «Отличник физической культуры и спорта», «Отличник народного просвещения» - в размере 1000 рублей.

Работникам МБУ ДО ДЮСШ № 15, занимающим должности, указанные в пункте 2.2 Положения, устанавливается ежемесячная надбавка за наличие почетного звания:

- при награждении их почетным званием «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почетными спортивными званиями «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Почетный спортивный судья России», - в размере 2000 рублей.

При наличии у работника нескольких указанных наград или званий ежемесячная надбавка к должностному окладу выплачивается за одну из наград или званий по выбору работника.

Выплата ежемесячной надбавки к должностному окладу за наличие почетного знака или званий работникам МБУ ДО ДЮСШ № 15 производится пропорционально отработанному времени, но не более 100% размера установленной надбавки.

4.5. Работникам МБУ ДО ДЮСШ № 15 за подготовку учащихся, спортсменов, выполнивших нормы и требования, установленные по спортивному разряду не ниже кандидата в мастера спорта, а по игровым видам спорта - не ниже первого юношеского спортивного разряда, и (или) за подготовку учащихся, спортсменов, имеющих спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России»; «Гроссмейстер России» устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу.

Указанная надбавка устанавливается в размере:

- а) тренерам-преподавателям - в размере 700 рублей;
- б) старшим тренерам-преподавателям - в размере 950 рублей.

Выплата ежемесячной надбавки производится пропорционально отработанному времени, но не более 100% размера установленной надбавки, независимо от количества учащихся, спортсменов вышеперечисленных спортивных разрядов и званий, стажа работы с учащимся, спортсменом.

4.6. Работникам, занимающим в учреждении должности, относящиеся к 1 - 4 квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников, указанной в приложении 4 к Положению, устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу, предусмотренные Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области», при наличии соответствующих оснований.

4.7. Медицинским работникам МБУ ДО ДЮСШ № 15, занимающим должности, указанные в приложении 6 к Положению, устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за наличие у них ведомственных почетных званий, начинающихся со слов:

- «Заслуженный» в размере 1000 рублей;
- «Народный» в размере 2000 рублей.

Надбавка медицинским работникам, имеющим почетное звание, устанавливается со дня присвоения почетного звания. При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.8. Работникам МБУ ДО ДЮСШ № 15 устанавливаются следующие премии:

- а) премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, год;
- б) премия за качество выполненных работ.

Указанные премии выплачиваются за счет средств бюджета муниципального образования «Город Томск» и (или) областного бюджета.

4.8.1. Конкретные размеры, а также условия выплаты премии за выполненную работу по итогам работы за месяц, год утверждаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, либо коллективным договором.

- премия за месяц до 30 тысяч рублей,
- премия за год до 50 тысяч рублей.

Премия устанавливается работнику в пределах фонда оплаты труда.

4.8.2. Размер премии за качество выполненных работ тренеру-преподавателю за подготовку учащегося, спортсмена (не менее двух лет), показавшего высокий спортивный результат, устанавливается в соответствии с таблицей приложения 8 к Положению. При наличии у тренера-преподавателя нескольких учащихся, спортсменов, показавших высокий спортивный результат, премия за качество выполненных работ устанавливается за каждого учащегося, спортсмена индивидуально и суммируется. При наличии у одного и того же учащегося, спортсмена нескольких высоких спортивных результатов премия за качество выполненных работ тренеру-преподавателю выплачивается по одному наивысшему результату.

Размер премии специалистам, служащим за обеспечение высококачественного тренировочного процесса одного учащегося, спортсмена, показавшего высокий спортивный результат, устанавливается в соответствии со столбцами 7, 8 приложения 8 к Положению.

Премия за качество выполненных работ устанавливается по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований со дня показанного учащимся, спортсменом результата, сроком на один год, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат) и выплачивается ежемесячно и за фактически отработанное время.

Если в период действия установленной премии учащийся, спортсмен улучшил спортивный результат, размер премии, установленный ранее, отменяется, пересчитывается в соответствии с новым результатом и устанавливается на новый срок.

В приложении 9 к Положению для международных спортивных соревнований учитываются только результаты учащихся, спортсменов, включенных в спортивные сборные команды Российской Федерации, а также в списки кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации, а для всероссийских спортивных соревнований - включенных в спортивные сборные команды субъектов Российской Федерации. При этом результаты учащихся, спортсменов должны быть показаны на соревнованиях, включенных в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий.

По пункту 1.17 и пункту 2.13 таблицы приложения 8 к Положению (о зачислении в государственные училища олимпийского резерва) премия за качество выполненных работ выплачивается в течение всего срока обучения учащегося, спортивной подготовки спортсмена.

4.9. Работникам, занимающим в МБУ ДО ДЮСШ № 15 должности, относящиеся к 1 - 4 квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников, указанной в приложении 4 к Положению (за исключением должностей старшего вожакого, воспитателя), помимо премий, указанных в 4.8 Положения, устанавливаются следующие премии:

4.9.1. для работников, занимающих должности «тренер-преподаватель», «старший тренер-преподаватель»:

4.9.1.1. ежеквартальная премия за качество реализации дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта и программ спортивной подготовки.

Ежеквартальная премия за качество реализации дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта и программ спортивной подготовки устанавливается за каждого учащегося, спортсмена, которому в истекшем квартале были присвоены спортивные звания и спортивные разряды, а также установлены почетные спортивные звания.

Размер указанной премии, назначаемой работнику, не может превышать:

а) при установлении учащимся, спортсменам почетного спортивного звания «Заслуженный мастер спорта России» - 5000 рублей;

б) при присвоении учащимся, спортсменам спортивных званий:

- «мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России» - 3500 рублей;

- «мастер спорта России» - 1600 рублей;

в) при присвоении учащимся, спортсменам спортивных разрядов:

- «кандидат в мастера спорта» - 1200 рублей;

- «первый спортивный разряд» - 1000 рублей;

- «второй спортивный разряд», «третий спортивный разряд», «первый юношеский спортивный разряд», «второй юношеский спортивный разряд», «третий юношеский спортивный разряд» - 800 рублей;

4.9.1.2. премия за участие в организации и проведении физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также официальных физкультурных мероприятий и спортивных соревнований муниципального образования «Город Томск».

Размер указанной премии, назначаемой работнику, не может превышать:

а) при участии в физкультурных и спортивных мероприятиях, проводимых внутри учреждения, - 1000 рублей;

б) при участии в официальных физкультурных мероприятиях и спортивных соревнованиях муниципального образования «Город Томск» - 2000 рублей.

Премия за участие в организации и проведении физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также официальных физкультурных мероприятий и спортивных соревнований муниципального образования «Город Томск» выплачивается по итогам работы за полугодие.

Премия за участие в организации и проведении физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также официальных физкультурных мероприятий и спортивных соревнований муниципального образования «Город Томск» выплачивается без учета количества физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также официальных физкультурных мероприятий и спортивных соревнований муниципального образования «Город Томск», в организации и проведении которых принято участие в отчетном периоде.

В случае участия в отчетном периоде в организации и проведении физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также официальных физкультурных мероприятий и спортивных соревнований муниципального образования «Город Томск» выплачивается только одна премия по принципу наибольшей выгоды;

4.9.1.3. премия за участие в организации и проведении региональных, межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнований, проводимых на территории муниципального образования «Город Томск».

Размер указанной премии, назначаемой работнику, не может превышать:

а) при участии в региональных спортивных соревнованиях - 3000 рублей;

б) при участии в межрегиональных спортивных соревнованиях - 3500 рублей;

в) при участии во всероссийских спортивных соревнованиях - 4000 рублей;

г) при участии в международных спортивных соревнованиях - 5000 рублей.

Премия за участие в организации и проведении региональных, межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнований, проводимых на территории муниципального образования «Город Томск», выплачивается по итогам работы за полугодие.

Премия за участие в организации и проведении региональных, межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнований, проводимых на территории муниципального образования «Город Томск», выплачивается без учета количества спортивных соревнований, в организации и проведении которых принято участие в отчетном периоде.

В случае участия в отчетном периоде в организации и проведении нескольких спортивных соревнований разного уровня выплачивается только одна премия по принципу наибольшей выгоды;

4.9.2. для работников, занимающих должности «инструктор-методист», «старший инструктор-методист», «методист», «педагог-организатор»:

4.9.2.1. премия за участие в организации и проведении открытых занятий, мастер-классов, семинаров, научно-практических конференций.

Размер указанной премии, назначаемой работнику, не может превышать:

а) при участии в открытых занятиях, мастер-классах, семинарах, научно-практических конференциях, проводимых внутри учреждения - 1000 рублей;

б) при участии в муниципальных открытых занятиях, мастер-классах, семинарах, научно-практических конференциях и открытых занятиях, мастер-классах, семинарах, научно-практических конференциях, проводимых учреждением, - 2000 рублей;

в) при участии в региональных открытых занятиях, мастер-классах, семинарах, научно-практических конференциях - 3000 рублей.

Премия за участие в организации и проведении открытых занятий, мастер-классов, семинаров, научно-практических конференций выплачивается по итогам работы за полугодие.

Премия за участие в организации и проведении открытых занятий, мастер-классов, семинаров, научно-практических конференций выплачивается без учета количества открытых занятий, мастер-классов, семинаров, научно-практических конференций, в организации и проведении которых принято участие в отчетном периоде.

В случае участия в отчетном периоде в организации и проведении нескольких открытых занятий, мастер-классов, семинаров, научно-практических конференций разного уровня выплачивается только одна премия по принципу наибольшей выгоды;

4.9.2.2. премия за участие в организации и проведении физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также официальных физкультурных мероприятий и спортивных соревнований муниципального образования «Город Томск».

Размер указанной премии, назначаемой работнику, не может превышать:

а) при участии в физкультурных и спортивных мероприятиях, проводимых внутри учреждения, - 1000 рублей;

б) при участии в официальных физкультурных мероприятиях и спортивных соревнованиях муниципального образования «Город Томск» - 2000 рублей.

Премия за участие в организации и проведении физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также официальных физкультурных мероприятий и спортивных соревнований муниципального образования «Город Томск» выплачивается по итогам работы за полугодие.

Премия за участие в организации и проведении физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также официальных физкультурных мероприятий и спортивных соревнований муниципального образования «Город Томск» выплачивается без учета количества физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также официальных физкультурных мероприятий и спортивных соревнований муниципального образования «Город Томск», в организации и проведении которых принято участие в отчетном периоде.

В случае участия в отчетном периоде в организации и проведении физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также официальных физкультурных мероприятий и спортивных соревнований муниципального образования «Город Томск» выплачивается только одна премия по принципу наибольшей выгоды;

4.9.2.3. премия за участие в организации и проведении региональных, межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнований, проводимых на территории муниципального образования «Город Томск».

Размер указанной премии, назначаемой работнику, не может превышать:

а) при участии в региональных спортивных соревнованиях - 3000 рублей;

б) при участии в межрегиональных спортивных соревнованиях - 3500 рублей;

в) при участии во всероссийских спортивных соревнованиях - 4000 рублей;

г) при участии в международных спортивных соревнованиях - 5000 рублей;

Премия за участие в организации и проведении региональных, межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнований, проводимых на территории муниципального образования «Город Томск», выплачивается по итогам работы за полугодие.

Премия за участие в организации и проведении региональных, межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнований, проводимых на территории муниципального образования «Город Томск», выплачивается без учета количества спортивных соревнований, в организации и проведении которых принято участие в отчетном периоде.

В случае участия в отчетном периоде в организации и проведении нескольких спортивных соревнований разного уровня выплачивается только одна премия по принципу наибольшей выгоды;

4.9.2.4. премия за наличие публикаций, учебных пособий, методических разработок, соответствующих направлениям деятельности учреждения.

Размер указанной премии, назначаемой работнику, не может превышать:

а) при наличии публикаций, учебных пособий, методических разработок на муниципальном уровне - 2000 рублей;

б) при наличии публикаций, учебных пособий, методических разработок на региональном уровне - 3000 рублей;

в) при наличии публикаций, учебных пособий, методических разработок на всероссийском уровне - 4000 рублей;

г) при наличии публикаций, учебных пособий, методических разработок на международном уровне - 5000 рублей.

Премия за наличие публикаций, учебных пособий, методических разработок, соответствующих направлениям деятельности учреждения, выплачивается по итогам работы за учебный год.

Премия за наличие публикаций, учебных пособий, методических разработок, соответствующих направлениям деятельности учреждения, выплачивается без учета количества публикаций, учебных пособий, методических разработок в отчетном периоде.

В случае наличия в отчетном периоде нескольких публикаций, учебных пособий, методических разработок разного уровня выплачивается только одна премия по принципу наибольшей выгоды;

4.9.3. для работников, занимающих должности «инструктор по физической культуре»:

4.9.3.1. премия за качество реализации дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта и программ спортивной подготовки.

Премия за качество реализации дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта и программ спортивной подготовки устанавливается за каждого учащегося, спортсмена, которому присвоены спортивные разряды.

При присвоении учащимся, спортсменам «второго спортивного разряда», «третьего спортивного разряда», «первого юношеского спортивного разряда», «второго юношеского разряда», «третьего юношеского спортивного разряда» размер указанной премии, назначаемой работнику, не может превышать - 800 рублей.

Премия за качество реализации дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта и программ спортивной подготовки выплачивается по итогам работы за год;

4.9.3.2. премия за участие в организации и проведении физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также официальных физкультурных мероприятий и спортивных соревнований муниципального образования «Город Томск».

Размер указанной премии, назначаемой работнику, не может превышать:

а) при участии в физкультурных и спортивных мероприятиях, проводимых внутри учреждения, - 1000 рублей;

б) при участии в официальных физкультурных мероприятиях и спортивных соревнованиях муниципального образования «Город Томск» - 2000 рублей.

Премия за участие в организации и проведении физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также официальных физкультурных мероприятий и спортивных соревнований муниципального образования «Город Томск» выплачивается по итогам работы за полугодие.

Премия за участие в организации и проведении физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также официальных физкультурных мероприятий и спортивных соревнований муниципального образования «Город Томск» выплачивается без учета количества физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также официальных физкультурных мероприятий и спортивных соревнований муниципального образования «Город Томск», в организации и проведении которых принято участие в отчетном периоде.

В случае участия в отчетном периоде в организации и проведении физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также официальных физкультурных мероприятий и спортивных соревнований муниципального образования «Город Томск» выплачивается только одна премия по принципу наибольшей выгоды.

4.9.3.3. премия за участие в организации и проведении региональных, межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнований, проводимых на территории муниципального образования «Город Томск».

Размер указанной премии, назначаемой работнику, не может превышать:

- а) при участии в региональных спортивных соревнованиях - 3000 рублей;
- б) при участии в межрегиональных спортивных соревнованиях - 3500 рублей;
- в) при участии во всероссийских спортивных соревнованиях - 4000 рублей;
- г) при участии в международных спортивных соревнованиях - 5000 рублей.

Премия за участие в организации и проведении региональных, межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнований, проводимых на территории муниципального образования «Город Томск», выплачивается по итогам работы за полугодие.

Премия за участие в организации и проведении региональных, межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнований, проводимых на территории муниципального образования «Город Томск», выплачивается без учета количества спортивных соревнований, в организации и проведении которых принято участие в отчетном периоде.

В случае участия в отчетном периоде в организации и проведении нескольких спортивных соревнований разного уровня выплачивается только одна премия по принципу наибольшей выгоды.

Конкретные размеры, а также условия выплаты премий, указанных в пункте 4.11 Положения, утверждаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, либо коллективным договором.

4.10 Премия за качество выполненных работ тренеру-преподавателю устанавливается только при условии его предшествующей работы с учащимся, спортсменом не менее двух лет.

4.11. Система показателей и условий премирования, а также показателей ухудшения работы и условий для снижения или отмены премий разрабатывается учреждением самостоятельно и устанавливается в локальном нормативном акте учреждения, принимаемом учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

4.12. При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- высокие результаты и качество выполняемых работ;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- другие критерии, устанавливаемые локальным нормативным актом учреждения, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором.

4.13. Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

4.14. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе Положения, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

4.15. Работникам учреждений, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление стимулирующих выплат, указанных в настоящей главе Положения, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

4.16. В случае уменьшения размера стимулирующих выплат в связи с изменением соответствующих нормативных актов премии и надбавки подлежат уменьшению в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством.

V. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Из фонда оплаты труда работникам МБУ ДО ДЮСШ № 15 оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи принимает директор МБУ ДО ДЮСШ № 15 на основании письменного заявления работника в случаях:

- в связи с тяжелым или продолжительным заболеванием;

- в связи с погребением близких родственников;
- в связи с порчей или потерей имущества вследствие пожара, стихийного бедствия, ограбления, кражи.

По решению директора МБУ ДО ДЮСШ № 15 материальная помощь оказывается членам семьи работника в случае его смерти на основании их письменного заявления.

Порядок, основания оказания материальной помощи работникам и ее конкретные размеры определяются в локальном нормативном акте, принимаемом учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

5.2. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

VI. ОСОБЕННОСТИ ПОРЯДКА ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

6.1. Заработная плата педагогических работников МБУ ДО ДЮСШ № 15 определяется с учетом следующих условий:

- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, установленной в соответствии с действующим законодательством;
- объемов учебной (педагогической) работы;
- компенсационных выплат специалистам, работающим на селе, и другим;
- порядка исчисления заработной платы педагогическим работникам на основе тарификации;
- выплаты, установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- особенностей исчисления оплаты труда тренеров-преподавателей за подготовку одного учащегося на этапах подготовки;
- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;
- других условий оплаты труда.

6.2. Установленная тренерам-преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.3. Тарификация тренеров-преподавателей производится один раз в год на начало учебного года (на 1 сентября).

Тарификация утверждается начальником управления физической культуры и спорта администрации Города Томска в порядке, установленном муниципальным правовым актом начальника управления физической культуры и спорта администрации Города Томска.

6.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса), по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

VII. ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

7.1. Установить, что заработная плата работников (за вычетом премий и стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (за вычетом премий и стимулирующих выплат), выплачиваемой до утверждения Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7.2. Заработная плата в месяц работников МБУ ДО ДЮСШ № 15, полностью отработавших за

этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год (при отсутствии действующего Регионального соглашения размер минимальной заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством)» в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.3. Не включаются в состав минимальной заработной платы районные коэффициенты и процентные надбавки, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (постановление Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 № 38-П).

В состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации), не включается:

- дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) (постановление Конституционного Суда РФ от 16.12.2019 № 40-П);

- повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (Постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 № 17-П).

Приложение 1
к Положению
о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа № 15 Города Томска»

Должностные оклады работников МБУ ДО ДЮСШ № 15, занимающих должности, относящиеся к ПКГ должностей работников образования:

Должности, относящиеся к:	Размер должностного оклада (рублей)
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	5534
ПКГ должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	5651
2 квалификационный уровень	5720
3 квалификационный уровень	5792
4 квалификационный уровень	5929
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	9292

Приложение 2
к Положению
о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа № 15 Города Томска»

Должностные оклады работников МБУ ДО ДЮСШ № 15, относящиеся к ПКГ должностей работников физической культуры и спорта:

Должности, относящиеся к:	Размер должностного оклада (рублей)
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня	
2 квалификационный уровень	7832
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
1 квалификационный уровень	8146
2 квалификационный уровень	8982
3 квалификационный уровень	9399

Приложение 3
к Положению
о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа № 15 Города Томска»

1. Должностные оклады работников по общеотраслевым
должностям руководителей, специалистов, служащих
МБУ ДО ДЮСШ № 15

Должностные оклады по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", устанавливаются в следующих размерах:

ПКГ	Размер должностного оклада (рублей)
Должности ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	5429
2 квалификационный уровень	5429
Должности ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	7131
2 квалификационный уровень	7309
3 квалификационный уровень	7477
4 квалификационный уровень	7643

5 квалификационный уровень	7832
Должности ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	7518
2 квалификационный уровень	7832
3 квалификационный уровень	8146
4 квалификационный уровень	8564
Должности ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	9191
2 квалификационный уровень	9502
3 квалификационный уровень	9817

2. Оклады по общеотраслевым профессиям рабочих МБУ ДО ДЮСШ № 15

Оклады по общеотраслевым профессиям рабочих муниципальных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя (собственника) осуществляет управление физической культуры и спорта администрации Города Томска, устанавливаются исходя из разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС):

Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Размер должностного оклада (рублей)
1 разряд	5180
2 разряд	5345
3 разряд	5516
4 разряд	7370
5 разряд	7560
6 разряд	7730
7 разряд	7937
8 разряд	8146

3. Должностные оклады медицинских работников МБУ ДО ДЮСШ № 15

Должностные оклады работников учреждений, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников" (далее – ПКГ медицинских и фармацевтических работников), устанавливаются в следующих размерах:

1) профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал":

Квалификационный уровень	Размер должностного оклада (рублей)
3 квалификационный уровень	7371

2) профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры":

Квалификационный уровень	Размер должностного оклада (рублей)
2 квалификационный уровень	8874

3) профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)":

Квалификационный уровень	Размер должностного оклада (рублей)
1 квалификационный уровень	15329

Приложение 4
к Положению
о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа № 15 Города Томска»

**ДОЛЖНОСТИ РАБОТНИКОВ МБУ ДО ДЮСШ № 15, ОТНЕСЕННЫЕ ДЕЙСТВУЮЩИМ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ
ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	Вожатый
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; старший вожатый
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог-организатор; тренер-преподаватель; педагог дополнительного образования
3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; старший инструктор-методист; педагог-психолог; старший тренер-преподаватель
4 квалификационный уровень	Старший методист
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	

1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением отделом, отделением и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу дополнительного образования детей <*>
2 квалифицированный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим образовательную программу дополнительного образования детей

Приложение 5
к Положению
о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа № 15 Города Томска»

**ДОЛЖНОСТИ
РАБОТНИКОВ МБУ ДО ДЮСШ № 15, ОТНЕСЕННЫЕ
ДЕЙСТВУЮЩИМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ
КУЛЬТУРЫ И СПОРТА**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня	
2 квалификационный уровень	Спортсмен
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
1 квалификационный уровень	Инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; спортсмен-инструктор; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре, тренер, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; хореограф
3 квалификационный уровень	Старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре

Приложение 6
к Положению
о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа № 15 Города Томска»

**ДОЛЖНОСТИ РАБОТНИКОВ МБУ ДО ДЮСШ № 15, ОТНЕСЕННЫЕ
ДЕЙСТВУЮЩИМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ И КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ**

Квалификационные группы общеотраслевых должностей
руководителей, специалистов и служащих и
общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	Дежурный; делопроизводитель; кассир; секретарь; наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; кладовщик; ремонтник плоскостных спортивных сооружений; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; водитель мототранспортных средств
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший". Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с

	производным наименованием "старший" (старший по смене)
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня" Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	Администратор; специалист по работе с молодежью; специалист по социальной работе с молодежью; техник; художник; наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; механик по техническим видам спорта
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория, а также заведующий складом, заведующий хозяйством. Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория, заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела. Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий", а также механик. Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)
5 квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка); начальник цеха (участка)

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер; инженер-программист (программист); инженер по охране труда; специалист по кадрам; экономист; юрист-консультант
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	Должности, указанные в ПКГ общепромышленных должностей служащих четвертого уровня
2 квалификационный уровень	Должности, указанные в ПКГ общепромышленных должностей служащих четвертого уровня
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения

Профессиональные квалификационные группы
должностей медицинских и фармацевтических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
3 квалификационный уровень	Должности, указанные в ПКГ медицинских и фармацевтических работников
Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"	
2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты
Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"	
I квалификационный уровень	Заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, кабинетом, и др.)

Приложение 7
к Положению
о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа № 15 Города Томска»

**КОЭФФИЦИЕНТ
НАГРУЗКИ ТРЕНЕРА-ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ЗА ОДНОГО УЧАЩЕГОСЯ, СПОРТСМЕНА**

Этапы подготовки	Период обучения и спортивной подготовки (лет)	Коэффициент нагрузки за подготовку одного учащегося, спортсмена от должностного оклада ПКГ		
		Группы видов спорта <*>		
		I	II	III
Спортивно-оздоровительный	Весь период	0,022	0,022	0,022
Начальной подготовки	до одного года	0,03	0,03	0,03
	свыше одного года (2 и 3 год обучения)	0,06	0,05	0,04
Тренировочный (этап спортивной специализации)	начальной специализации – 1 год обучения	0,09	0,08	0,07
	начальной специализации 2 год обучения	0,09	0,08	0,07
	углубленной специализации – 3 год обучения	0,15	0,13	0,11

	углубленной специализации 4 год обучения	0,15	0,13	0,11
	углубленной специализации 5 год обучения	0,15	0,13	0,11
Совершенствование спортивного мастерства	1 год обучения	0,24	0,21	0,18
	2 год обучения	0,35	0,30	0,25
	3 год обучения	0,35	0,30	0,25
Высшего спортивного мастерства	Весь период	0,40	0,35	0,30

<*> Примечание:

Виды спорта по группам:

I группа видов спорта (виды спорта (дисциплины), входящие в программу Олимпийских игр)	II группа видов спорта (неолимпийские виды спорта, получившие признание Международного олимпийского комитета, не вошедшие в программу Олимпийских игр, игровые виды спорта, вошедшие в программу Олимпийских игр)	III группа видов спорта (неолимпийские виды спорта не признанные МОК, вошедшие во Всероссийский реестр видов спорта)
Бокс Гребной спорт Каратэ Легкая атлетика Лыжное двоеборье Лыжные гонки Плавание Прыжки на лыжах с трамплина	Автомобильный спорт Баскетбол Волейбол Мотоциклетный спорт Подводный спорт Самбо Спортивная акробатика Спортивное ориентирование	Акробатический рок-н-ролл Гиревой спорт Джиу-джитсу Кикбоксинг Радиоспорт Рафтинг Спортивная аэробика Тайский бокс

<p>Пулевая стрельба Скалолазание Сноуборд Спортивная борьба Спортивная гимнастика Тхэквондо Тяжелая атлетика Фехтование Фигурное катание на коньках Фристайл Художественная гимнастика</p>	<p>Танцевальный спорт Ушу Футбол Хоккей Шахматы Чир спорт</p>	<p>Фитнес-аэробика</p>
--	---	------------------------

Приложение 8
к Положению
о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа № 15 Города Томска»

**РАЗМЕР
ПРЕМИИ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЕННЫХ РАБОТ ЗА ПОДГОТОВКУ
УЧАЩЕГОСЯ, СПОРТСМЕНА (НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ЛЕТ), ПОКАЗАВШЕГО
ВЫСОКИЙ СПОРТИВНЫЙ РЕЗУЛЬТАТ**

N N пп	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер премии за качество выполненных работ тренеру-преподавателю за подготовку учащегося, спортсмена (не менее двух лет), показавшего высокий спортивный результат (руб.)			Размер премии специалистам, служащим за обеспечение высококачественного образовательного (тренировочного) процесса одного учащегося, спортсмена, показавшего высокий спортивный результат (руб.)	
			I группа видов спорта	II группа видов спорта	III группа видов спорта	Постоянный состав учащихся, спортсменов	Переменный состав учащихся, спортсменов
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Соревнования в личных и командных видах спортивных дисциплин							
.1 1	Олимпийские игры	1	6100			600	280
		2 - 3	5325			600	280
		4 - 6	4615	-	-	600	280
		участие	3905			600	280

.2	1	Всемирные игры	1		4615	3925	400	200
		2 - 3		3900	3425	400	200	
		4 - 6	-	3545	3125	400	200	
		участие		2835	2425	400	200	
.3	1	Чемпионат мира	1	4615	4260	3190	600	280
		2 - 3	4260	3545	2835	400	200	
		4 - 6	3900	3190	2480	400	200	
		участие	3545	2480	1770	400	200	
.4	1	Чемпионат Европы	1 - 3	4260	3900	2835	320	200
		4 - 6	3900	3190	2480	200	120	
		участие	2480	1770	1235	200	120	
.5	1	Кубок мира (финал, общий зачет)	1 - 3	4260	3900	2835	320	200
		4 - 6	3900	3190	2480	200	120	
		участие	2480	1770	1235	200	120	
.6	1	Этап Кубка мира	1 - 3	3545	3190	2835	320	200
		4 - 6	3190	2480	2480	200	120	
.7	1	Кубок Европы (финал, общий зачет)	1 - 3	3900	3190	2480	200	200
		4 - 6	3190	2480	1770	120	120	
		участие	2480	1415	1060	120	120	
.8	1	Первенство мира	1 - 3	3900	3190	2480	200	200
		4 - 6	3190	2480	1770	120	120	

		участие	2125	1415	1060	120	120	
.9	1	Этап Кубка Европы	1 - 3	3190	2480	2125	320	200
.10	1	Официальные международные спортивные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1	3545	2835	2305	200	200
			2 - 3	3190	2480	1945	120	120
			4 - 6	2480	1770	1235	120	120
.11	1	Чемпионат России	1	3545	2835	2305	320	200
			2 - 3	3190	2480	1945	200	120
			4 - 6	2480	1770	1235	200	120
.12	1	Первенство Европы	1	2925	2425	1925	320	180
			2 - 3	2425	1925	1425	200	100
			4 - 6	1925	1425	925	200	100
.13	1	Кубок России (общий зачет)	1	2480	1770	1060	200	80
			2 - 3	1770	1060	800	200	80
.14	1	Финал спартакиады молодежи/учащихся	1 - 3	1590	1415	-	200	80
			4 - 6	1060	800		200	80
.15	1	Первенство России	1	1415	1060	800	200	80
			2 - 3	1060	800	545	200	80
			4 - 6	800	545	300	200	80
.16	1	Финал всероссийских соревнований среди спортивных	1	1415	1060	800	200	80
			2 - 3	1060	800	545	200	80

	школ и клубов	4 - 6	800	545	300	200	80
.17	1 Зачисление в государственные училища олимпийского резерва		800	800		200	80
.18	1 СФО Чемпионат и первенство	1	1060	800	545	200	80
		2 - 3	800	545	300	200	80
.19	1 Официальные всероссийские соревнования	1 - 3	800	545	300	200	80
2. Соревнования в командных игровых видах спорта							
.1	2 Олимпийские игры	1		6100		600	280
		2 - 3		5325		600	280
		4 - 6		4615	-	600	280
		участие		3905		600	280
.2	2 Всемирные игры	1		4615		400	200
		2 - 3		3900		400	200
		4 - 6		3545	-	400	200
		участие		2835		400	200
.3	2 Чемпионат мира	1		4615	3190	600	280
		2 - 3		4260	2125	400	200
		4 - 6		3900	700	400	200
.4	2 Чемпионат Европы	1 - 3		4260	2835	320	200
		4 - 6		3900	2480	200	120

.5	2	Кубок мира (финал, общий зачет)	1		4260	2835	320	200
			2 - 3		3900	2480	200	120
			4 - 6		3190	1770	200	120
.6	2	Кубок Европы (финал, общий зачет)	1		3900	2480	320	200
			2 - 3		3190	1770	200	120
			4 - 6		2480	1060	200	120
.7	2	Первенство мира	1		3900	2480	320	200
			2 - 3		3190	1770	200	120
			4 - 6		2480	1060	200	120
.8	2	Официальные международные спортивные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1 - 3		3190	1770	320	200
.9	2	Чемпионат России	1 - 3		1770	1060	320	200
			4 - 6		800	800	200	120
.10	2	Первенство России	1 - 3		1770	1060	320	200
			4 - 6		800	800	200	120
.11	2	Финал спартакиады молодежи/учащихся	1 - 3		1770	1060	320	200
			4 - 6		800	800	200	120
.12	2	Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1 - 3		1770	1060	320	200
			4 - 6		800	800	200	120

.13	2	Зачисление в государственные училища олимпийского резерва			800	800	200	80
.14	2	Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях: - основной состав сборной - молодежный состав сборной - юношеский состав сборной			2480	1770	200	80
					1350	880	200	80
					800	370	200	80
.15	2	Чемпионат и первенство СФО	1		800	400	200	80
			2 - 3		545	250	200	80
.16	2	Официальные всероссийские соревнования	1 - 3		800	300	200	80

