

УТВЕРЖДЕН
на общем собрании работников
ОАУ ОО «СШ «Ледовое поколение»
протокол от «29» ноября 2022 г. № 03

**Коллективный
договор**

**ОБЛАСТНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА «ЛЕДОВОЕ ПОКОЛЕНИЕ»
на 2023-2025 годы**

**г. Орел
2023 г.**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующий социально-трудовые отношения в Областном автономном учреждении дополнительного образования Орловской области «Спортивная школа «Ледовое поколение» (далее – ОАУ ДО ОО «СШ «Ледовое поколение») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Представитель работников, в лице Лютых Дмитрий Викторович;

Работодатель в лице его представителя – директора Кирмасова Сергея Станиславовича.

1.3. Предмет договора:

Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях Российской Федерации).

2.1.2. Выплата заработной платы производиться не реже чем 2 (два) раза в месяц 5 (пятого) и 20 (двадцатого) числа каждого месяца, путем перечисления на лицевой счет работников в банке, за счет работодателя.

2.1.3. Ежемесячно не позднее даты перечисления заработной платы в банк, работнику выдается расчетный листок, в котором отражаются составные части заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, общая денежная сумма, подлежащая выплате.

2.1.4. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами.

2.1.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим Коллективным договором.

2.1.6. Всем работникам учреждения устанавливаются должностные оклады, в соответствии со штатным расписанием.

2.1.7. Работодатель вправе самостоятельно определять размер выплат стимулирующего характера работникам на основании положения об оплате труда, материальном поощрении и материальной помощи работникам ОАУ ДО ОО «СШ «Ледовое поколение». Выплаты производятся на основании приказа учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников

учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

2.2. Гарантии и компенсации:

2.2.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работникам возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения (не более 5 000 (пяти тысяч) рублей в сутки), суточные в размере 700 (семьсот) рублей.

2.2.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2.3. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с установленным Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, работодатель в письменной форме сообщает об этом представителю работников учреждения не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и представителю трудового коллектива информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуется совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, при ухудшении финансово-экономического положения учреждения.

3.3. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса РФ, при равной квалификации и производительности труда может представляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 (два) года до пенсии)
- проработавшим в учреждении более 5 (пяти) лет.

3.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

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

3.6. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

4.ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

4.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух идентичных экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующим в учреждении правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношения к трудовой функции работника, Коллективным договором.

4.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьей 74 Трудового кодекса РФ.

4.3. В условиях трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условия об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре, условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать 3 (трех) месяцев, для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более 6 (шести) месяцев. Испытание при приеме на работу не устанавливаются для работников, указанных в статьях 70 и 201 Трудового кодекса РФ.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за 3 (три) дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

5.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего распорядка и графиками сменности для водителей льдоуборочного комбайна, уборщиков служебных и производственных помещений, сторожей, приемщиков пункта проката, гардеробщиков, рабочих по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кассиров, администраторов, уборщиков территории, инструкторам по спорту, фельдшерам.

Графики сменности доводятся до работников не менее чем за 1 (один) месяц.

5.2. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением медицинских работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.3. Работники учреждения могут привлекаться к сверхурочным работам с их согласия и с согласия представителя трудового коллектива. При этом

продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и максимум 120 (сто двадцать) часов в год.

5.4. Водителям льдоуборочного комбайна, уборщикам служебных и производственных помещений, сторожам, приемщикам пункта проката, гардеробщикам, рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, фельдшерам выходные дни предоставляются в соответствии с графиком работы, всем остальным работникам выходные дни – суббота и воскресенье. Работники учреждения могут быть привлечены к работе, в установленный для него день отдыха, только с письменного его согласия и на основании приказа. Работа в выходной день оплачивается в двойном размере или компенсируется отгулом.

5.5. Накануне праздничных нерабочих дней, в случае если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается на один час.

5.6. Работодатель представляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Заместителю директора по спортивной подготовке, инструкторам-методистам, тренерам-преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ (статья 334 Трудового кодекса РФ). Во исполнение Постановления Правительства РФ от 14 мая 2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и Постановления Правительства РФ от 21 февраля 2022г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска составляет 42 календарных дня.

Особый характер работы тренера-преподавателя включает в себя:

- разъездной характер работы (участие в соревнованиях и сборах вне тренировочной базы занятий);
- многофункциональность (диспансеризация спортсменов, подготовка и проведение соревнований и мероприятий, судейская практика).

Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск в соответствии с Приложением № 3.

5.7. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии со статьями 116-119, 186 Трудового кодекса РФ:

- одному из работающих родителей для ухода за детьми инвалидами и инвалидами детства до достижения ими возраста 18 лет – 4 (четыре) дня в месяц;
- всем работникам учреждения для прохождения медицинского обследования – 2 (два) дня в год.
- в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

5.8. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми работодателем по согласованию с представителем трудового коллектива. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.9. Работникам предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

6.ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обеспечивает работу по охране труда и соблюдению техники безопасности в соответствии с Трудовым кодексом РФ и с иными нормативными и законодательными актами РФ.

6.1.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом РФ от 28 декабря 2013 года № 426–ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

- обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в учреждении;

- для всех поступающих на работу лиц, проводить инструктажи по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

- обеспечить обучение лиц, поступивших на работу с опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов. Проводить их ежегодное периодическое обучение по охране труда и проверку знаний охраны труда в период работы;

- осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильным применением работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- приобретать и выдавать за счет собственных средств специальную одежду и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке.

6.1.2. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев в учреждении.

6.1.3. Обеспечивает социальное страхование всех работающих от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.1.4. Приобретает для уголка по охране труда учебные пособия, средства агитации и пропаганды, плакаты, памятки и т. д.

6.1.5. Выполняет к первому числу октября месяца все запланированные мероприятия по подготовке к работе в зимний период.

6.1.6. Обеспечивает надлежащее содержание санитарно-бытовых помещений.

6.1.7. Содержит в порядке территорию учреждения, строго обозначая и соблюдая требуемые габариты проходов, проездов. Обеспечивает безопасность при эксплуатации транспорта.

6.1.8. Не допускает эксплуатацию неисправного оборудования.

6.1.9. Обеспечивает строгое соблюдение должностными лицами требований охраны труда, графиков, планово-предупредительных ремонтов, бесперебойную работу инженерных сетей.

6.1.10. Работодатель заключает договор с органами здравоохранения по медицинскому обслуживанию работников, по проведению периодического медицинского осмотра.

6.1.11. На время прохождения периодического медицинского осмотра, за работниками, обязанными проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок.

6.2. В соответствии со статьей 215 Трудового кодекса РФ в обязанности работника в области охраны труда входит:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

6.3. Взаимные обязательства работодателя и работников:

- осуществлять трехступенчатый административно-общественный контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах в соответствии с

рекомендациями установленных письмом Министерства просвещения РФ от 27.11.2019г. № 12-688 «О направлении положений по системе управления охраной труда»;

- регулярно выносить на рассмотрение трудового коллектива вопросы состояния охраны труда, обсуждать случаи нарушения требований техники безопасности со стороны работников учреждения.

6.4. В соответствии со статьей 214.2 Трудового кодекса РФ работодатель в области охраны труда имеет право:

- использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

- вести электронный документооборот в области охраны труда;

- предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

6.5. В соответствии со статьей 216 Трудового кодекса РФ каждый работник в области охраны труда имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

- обучение по охране труда за счет средств работодателя;

- дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

7.1. Работодатель за счет средств ОАУ ДО ОО «Спортивная школа «Ледовое поколение» обеспечивает детей работников в возрасте до 14 лет новогодними подарками.

7.2. При рождении ребенка у работника учреждения, работодатель выплачивает ему материальную помощь в размере 3 (три) минимальных размера оплаты труда из средств, приносящих доход деятельности.

7.3. В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон; в случае смерти работника, работодатель оказывает материальную помощь родственникам умершего в размере 2 (два) минимальных размера оплаты труда, другие случаи выплаты материальной помощи работникам оговорены в положении об оплате труда работников ОАУ ДО ОО «Спортивная школа «Ледовое поколение».

8. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

8.1. Стороны согласились на следующие гарантии, компенсации и льготы:

8.1.1. Предоставлять дополнительные оплачиваемые дни к отпуску за стаж работы:

- за непрерывный стаж работы в учреждении свыше 5 лет – 1 (один) календарный день;
- за непрерывный стаж работы в учреждении свыше 8 лет – 2 (два) календарных дня;
- за непрерывный стаж работы в учреждении свыше 10 лет – 3 (три) календарных дня.

8.1.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы при наличии условий, не нарушающих нормальное функционирование учреждения в следующих случаях:

- в связи с внеочередным медицинским осмотром (обследованием) работника (его несовершеннолетних детей, престарелых родителей) при наличии соответствующего медицинского заключения – до 2 (двух) дней;
- при рождении ребенка в семье – 1 (один) день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 (двух) дня;
- при направлении детей работников для прохождения военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации – 1 (один) день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 (три) дня;
- на похороны близких родственников – до 2 (двух) дней;
- 1 сентября (другое число начала учебного года) матери (отцу) детей, обучающихся в младших классах (1-4 классы) – 1 (один) день.

8.1.3. Предоставлять работникам в аренду (прокат) для личного пользования автомашины, приобретенные учреждением за счет средств полученных от приносящей доход деятельности. Автомашины могут выдаваться только тем сотрудникам, за которыми эти машины закреплены приказом по учреждению и которые имеют соответствующее водительское удостоверение. Выдача автомашины в аренду не должно отрицательно сказываться на жизнедеятельности учреждения. В течение года автомашина может выдаваться несколько раз. Передача машины в аренду оформляется договором аренды. Цена арендной платы рассчитывается независимым оценщиком, имеющим лицензию на данный вид деятельности.

8.1.4. Оказывать за счет средств от приносящей доход деятельности материальную помощь при наличии денежных средств сотрудникам согласно приложению № 1 к настоящему Коллективному договору.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Стороны представляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально трудовые права и интересы Работников

3. Приложение № 3 «Организационная структура ОАУ ОО «СШ «Ледовое поколение» на 3 листах;

4. Приложение № 4 «Перечень должностей работников, для которых установлен дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день» на 1 листе;

5. Приложение № 5 «Правила внутреннего трудового распорядка ОАУ ОО «СШ «Ледовое поколение» на 22 листах;

6. Приложение № 6 «Нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам областного автономного учреждения «Спортивная школа «Ледовое поколение» на 4 листах;

7. Приложение № 7 «Нормы бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств работникам ОАУ ОО «Спортивной школы «Ледовое поколение» на 3 листах.

Протокол от «29» ноября 2022г. № 03 общего собрания трудового коллектива Областного автономного учреждения «Спортивная школа «Ледовое поколение» на 2 листах;

Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью и действуют на тот же срок, что и коллективный договор. Дополнения, уточнения и приложения вносятся сторонами в установленном законом порядке.

От РАБОТОДАТЕЛЯ

Директор
ОАУ ОО «СШ «Ледовое поколение»

С.С. Кирмасов

« 29 » ноября 2022г.

М.П.



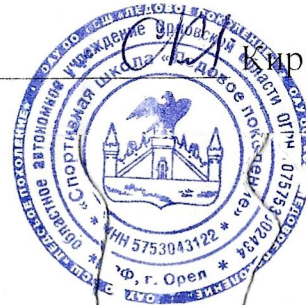
От РАБОТНИКОВ

Представитель работников
ОАУ ОО «СШ «Ледовое поколение»

Лютых Д.В.

« 29 » ноября 2022 г.

Всего
прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 11 (одиннадцать) листов.



Кирмасов С.С.

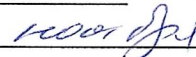
ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

ОАО ДО ООО "СШ "ЛЕДОВОЕ ПОКОЛЕНИЕ", Кирмасов Сергей Станиславович,
ДИРЕКТОР

31.05.24 11:28
(MSK)

Сертификат 01156ADD00EEAF73A24D34FD23E06FA0E8

Согласовано:
Представитель работников
ОАУ ОО «СШ «Ледовое поколение»

 Лютых Д.В.
« 29 »  2022 г.

Утверждаю:
Директор
ОАУ ОО «СШ «Ледовое поколение»



 С. Кирмасов
2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников ОАУ ОО «Спортивная школа «Ледовое поколение»

2023 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников областного автономного учреждения дополнительного образования Орловской области «Спортивная школа «Ледовое поколение» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, постановлением Правительства Орловской области от 24 июля 2010 года № 269 «О создании автономных учреждений Орловской области», постановлением Правительства Орловской области от 31 августа 2017 года № 373 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников бюджетных и автономных учреждений Орловской области спортивной направленности, подведомственных Департаменту физической культуры и спорта Орловской области, и Порядка оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров бюджетных и автономных учреждений Орловской области спортивной направленности, подведомственных Департаменту физической культуры и спорта Орловской области» (с изменениями и дополнениями, внесенными постановлением Правительства Орловской области от 28 сентября 2023 г. № 670 «О внесении изменений в постановление Правительства Орловской области от 31 августа 2017 года № 373 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников бюджетных и автономных учреждений Орловской области спортивной направленности, подведомственных Департаменту физической культуры и спорта Орловской области и Порядка оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров бюджетных и автономных учреждений Орловской области спортивной направленности, подведомственных Департаменту физической культуры и спорта Орловской области») и иными нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников государственных учреждений, и направлено на улучшение результатов деятельности автономных учреждений Орловской области, подведомственных органу исполнительной власти специальной компетенции Орловской области, уполномоченным в сфере физической культуры и спорта. Настоящее Положение регулирует вопросы, связанные с оплатой труда работников областного автономного учреждения дополнительного образования Орловской области «Спортивная школа «Ледовое поколение» (далее – ОАУ ДО ОО «СШ «Ледовое поколение»), в том числе понятие оплаты труда, виды оплаты труда, повышения материальной заинтересованности работников и вводится в целях повышения эффективности трудовой деятельности, усовершенствования системы организации оплаты труда.

Настоящее Положение об оплате труда работников областного автономного учреждения дополнительного образования Орловской области «Спортивная школа «Ледовое поколение» применяется с учетом норм, установленных в постановлении Правительства Орловской области от 31 августа 2017 года № 373, в случае внесения изменений и дополнений в указанное постановление Правительства Орловской области, производится

расчет оплаты труда работников в соответствии с установленными изменениями и дополнениями.

1.2. Общий контроль в ОАУ ДО ОО «СШ «Ледовое поколение» за исчислением заработной платы работников осуществляет директор автономного учреждения. Ответственность за своевременное начисление и выплату заработной платы за счет доведенного объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств от приносящей доход деятельности, а также сопутствующих налогов несет главный бухгалтер ОАУ ДО ОО «СШ «Ледовое поколение».

1.3. Настоящие положение распространяется на работников, осуществляющих трудовую деятельность в ОАУ ДО ОО «СШ «Ледовое поколение» как на основном месте работы в соответствии со штатным расписанием, так и работающих в ОАУ ДО ОО «СШ «Ледовое поколение» по совместительству: внешнему и внутреннему.

1.5. Настоящее Положение подлежит утверждению директором автономного учреждения и согласовывается с представителем трудового коллектива ОАУ ДО ОО «СШ «Ледовое поколение».

1.6. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников автономного учреждения в виде денежного содержания, являющегося основным средством материального обеспечения и стимулирования профессиональной деятельности по занимаемой должности.

1.7. Денежное содержание работника учреждения состоит из месячного оклада в соответствии с занимаемой им должностью, а так же ежемесячных и иных дополнительных выплат.

1.8. Размеры должностных окладов утверждается директором учреждения и ежегодно увеличиваются (индексируются) с учетом уровня инфляции (потребительских цен) и положений закона Орловской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

1.9. К дополнительным выплатам относятся: выплаты компенсационного, стимулирующего характера, указанных в разделах VII и VIII настоящего Положения.

1.10. Заработная плата работникам автономного учреждения выплачивается два раза в месяц, в дни (20 числа текущего месяца – за первую половину отработанного месяца и 5 числа следующего месяца – за вторую половину отработанного месяца), установленные Настоящим коллективным договором.

1.12. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.13. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.14. Молодым специалистам, получившим в образовательных организациях среднее профессиональное образование, высшее образование, реализующих программы спортивной подготовки, дополнительные предпрофессиональные программы, основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования, поступившим на работу в автономное учреждение в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций, базовая ставка (должностной оклад) повышается на 20 % в течение первых трех лет с момента трудоустройства.

1.15. В положении используются следующие термины:

базовая единица – величина, применяемая для определения базовой ставки (должностного оклада);

базовая ставка (должностной оклад) – величина ставки работника организации спортивной направленности за норму часов;

повышающие коэффициенты – размер увеличения базовой ставки (должностного оклада) заработной платы работников организации.

1.16. Базовая ставка (должностной оклад) формируется из базовой единицы и коэффициентов, установленных настоящим Положением.

1.17. Для работников автономного учреждения базовая единица устанавливается в следующих размерах:

12 766 рублей – для тренеров, тренеров-преподавателей, педагогических работников и работников, непосредственно осуществляющих реализацию дополнительных предпрофессиональных программ, программ спортивной подготовки по видам спорта, подготовку спортивного резерва, организационно-методическую деятельность в области физической культуры и спорта;

9 720 рублей – для руководителя, руководителей структурных подразделений, специалистов, обслуживающего персонала, рабочих и служащих автономного учреждения;

5 076 рублей – для спортсменов, спортсменов-инструкторов.

II. Порядок установления базовых ставок (должностных окладов) и другие условия оплаты труда в автономном учреждении для педагогических работников, осуществляющих реализацию дополнительных предпрофессиональных программ, программ спортивной подготовки по видам спорта, подготовку спортивного резерва, организационно-методическую деятельности в области физической культуры и спорта

2.1. Базовые ставки (должностные оклады) устанавливаются педагогическим работникам, осуществляющим реализацию дополнительных предпрофессиональных программ, программ спортивной подготовки по видам спорта, подготовку спортивного резерва, организационно-методическую деятельности в области физической культуры и спорта, перечень которых представлен в таблице 1, за выполнение ими трудовых (должностных) обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное

рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка автономного учреждения без учета компенсационных и стимулирующих выплат с учетом повышений, предусмотренных разделами VII и VIII положения.

Таблица 1

Группа персонала	Наименование должностей
Педагогические работники, осуществляющие реализацию дополнительных предпрофессиональных программ, программ спортивной подготовки по видам спорта, подготовку спортивного резерва, организационно-методическую деятельность в области физической культуры и спорта	Воспитатель, старший воспитатель, педагог-психолог, инструктор-методист, старший инструктор-методист, методист, старший методист, концертмейстер, хореограф, вожатый, старший вожатый, руководитель кружка, инструктор по плаванию, педагог-организатор, музыкальный руководитель

2.2. Базовая ставка педагогического работника, осуществляющего реализацию дополнительных предпрофессиональных программ, программ спортивной подготовки по видам спорта, подготовку спортивного резерва, организационно-методическую деятельности в области физической культуры и спорта определяется по формуле:

$$\text{Об} = \text{Б} \times (\text{Кк}_1 + \text{Кс}_1) \times \text{Ксп}_1, \text{ где:}$$

Об – базовая ставка;

Б – базовая единица в соответствии с размером, установленным в пункте 1.9 положения;

Кк₁ – коэффициент квалификации;

Кс₁ – коэффициент стажа работы (применяется только при отсутствии квалификационной категории и в соответствии с порядком определения стажа работы, установленным Департаментом физической культуры и спорта Орловской области);

Ксп₁ – коэффициент специфики работы (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

2.3. Значения коэффициентов квалификации, стажа и специфики работы приведены в таблицах 2, 3, 4.

Таблица 2

Коэффициенты квалификации (Кк₁)

Группы	Квалификационная категория	Повышающий коэффициент за квалификацию	Уровень образования	Повышающий коэффициент за уровень	Итоговый повышающий
--------	----------------------------	--	---------------------	-----------------------------------	---------------------

		ционную категорию		образования	коэффициент (ст. 1 + р. 3 + гр. 5)
1	2	3	4	5	6
1.	Отсутствует	0	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	1
			Среднее профессиональное образование	0,14	1,14
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	1,28
2.	Вторая	0,30	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	1,30
			Среднее профессиональное образование	0,14	1,44
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	1,58
3.	Первая	0,68	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	1,68
			Среднее профессиональное образование	0,14	1,82
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	1,96
4.	Высшая	0,79	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	1,79
			Среднее профессиональное образование	0,14	1,93

			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	2,07
--	--	--	---	------	------

Таблица 3

Коэффициенты стажа работы (K_{c1})

Стаж работы	Применяемый коэффициент
Свыше 20 лет	0,20
От 15 до 20 лет (включительно)	0,15
От 10 до 15 лет (включительно)	0,10
От 3 до 10 лет (включительно)	0,05
До 3 лет	0,10

Таблица 4

Коэффициенты специфики работы ($K_{сп1}$)

Показатели специфики работы	Применяемый коэффициент
1	2
Педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Гроссмейстер России» и другие звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», ученую степень кандидата наук (при условии соответствия почетного звания профилю организации), знак отличия Министерства спорта Российской Федерации «Почетный наставник»	1,2
Педагогическим работникам, осуществляющим деятельность в группах для лиц с ограниченными возможностями здоровья	1,2

III. Порядок установления базовых ставок (должностных окладов) и другие условия оплаты труда тренеров, тренеров-преподавателей, спортсменов, спортсменов-инструкторов автономного учреждения

3.1. Базовые ставки (должностные оклады) устанавливаются тренерам, тренерам-преподавателям, спортсменам, спортсменам-инструкторам,

спортсменам-ведущим за выполнение ими трудовых (должностных) обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка учреждения без учета компенсационных и стимулирующих выплат с учетом повышений, предусмотренных разделами VII и VIII положения.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом автономного учреждения.

3.2. Ставка тренера, тренера-преподавателя учреждения определяется по нормативам этапов спортивной подготовки с учетом подготовки спортсменов высокого класса и определяется по формуле:

$$\text{От} = \text{Обт} \times (\text{Нэп} \times \text{Кэп} + \text{Нвс} \times \text{Квс}), \text{ где:}$$

От – ставка тренера, тренера-преподавателя;

Обт – базовая ставка тренера, тренера-преподавателя;

Нэп – норматив оплаты труда тренера, тренера-преподавателя в процентах за одного обучающегося на этапах спортивной подготовки, значения которого приведены в таблице 9;

Кэп – количество спортсменов в группах на этапах спортивной подготовки;

Нвс – норматив оплаты труда тренера, тренера-преподавателя в процентах за подготовку высококвалифицированного спортсмена, значения которого приведены в таблице 12;

Квс – количество подготовленных высококвалифицированных спортсменов из числа обучающихся в группах на этапах спортивной подготовки.

3.3. Базовая ставка тренера, тренера-преподавателя автономного учреждения определяется по формуле:

$$\text{Обт} = \text{Б} \times (\text{Кк}_3 + \text{Кс}_2) \times \text{Ксп}_2, \text{ где:}$$

Обт – базовая ставка тренера, тренера-преподавателя;

Б – базовая единица в соответствии с размером, установленным в пункте 1.9 положения;

Кк₃ – коэффициент квалификации в графе 7 таблицы 6 положения (применяется, начиная с учебно-тренировочного этапа подготовки);

Кс₂ – коэффициент стажа работы (применяется только при отсутствии квалификационной категории и в соответствии с порядком определения стажа работы, установленным Департаментом физической культуры и спорта Орловской области);

Ксп₂ – коэффициент специфики работы (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

3.4. Значения коэффициентов квалификации, стажа и специфики работы приведены в таблицах 5, 6, 7.

Таблица 5

Коэффициенты квалификации (Кк₃)

№	Квалификационная категория	Специализация	Коэффициент за квалификацию	Уровень образования	Коэффициент за уровень образования	С учетом специализации	Без специализации
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Отсутствует	0,15	0	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	0,65	0,5
				Среднее профессиональное образование	0,07	0,72	0,57
				Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,14	0,79	0,64
2.	Вторая	0,15	0,15	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	0,80	0,65
				Среднее профессиональное образование	0,07	0,87	0,72
				Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,14	0,94	0,79
3.	Первая	0,15	0,22	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	0,87	0,72
				Среднее профессиональное образование	0,07	0,94	0,79
				Высшее профессиональное образование	0,14	1,01	0,86

				(бакалавр, специалист, магистр)			
4.	Высшая	0,15	0,27	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	0,92	0,77
				Среднее профессиональное образование	0,07	0,99	0,84
				Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,14	1,06	0,91

Таблица 6

Коэффициенты стажа работы (Кс2)

Стаж работы	Применяемый коэффициент
Свыше 20 лет	0,10
От 15 до 20 лет (включительно)	0,07
От 10 до 15 лет (включительно)	0,05
От 5 до 10 лет (включительно)	0,02
До 5 лет	0,05

Таблица 7

Коэффициенты специфики работы (Ксп₂)

Показатели специфики работы	Применяемый коэффициент
Работникам, осуществляющим деятельность в группах для спортсменов с ограниченными возможностями здоровья	1,2
Работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Гроссмейстер России» и другие звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», ученую степень кандидата наук (при условии соответствия почетного звания профилю	1,2

организации), знак отличия Министерства спорта Российской Федерации «Почетный наставник»	
--	--

3.7. Оплата труда тренеров, тренеров-преподавателей производится по нормативам оплаты труда за подготовку одного обучающегося на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта, значения которых приведены в таблице 8.

Таблица 8

Нормативы оплаты труда тренеров, тренеров-преподавателей за подготовку одного обучающегося на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта

№	Этапы многолетней подготовки спортсменов	Период подготовки (лет)	Размер норматива оплаты в процентах от базовой ставки тренера за подготовку одного занимающегося по группам видов спорта	
			первая группа	вторая группа
1	Спортивно-оздоровительный	Весь период	3	3
2	Начальной подготовки	До года	4	4
		Свыше года	6	5
3	Учебно-тренировочный (спортивной специализации)	До 2 лет	9	8
		Свыше 2 лет	15	13
4	Совершенствования спортивного мастерства	До года	24	21
		Свыше года	39	34
5	Высшего спортивного мастерства	Весь период	Устанавливается организацией по согласованию с учредителем	

3.8. Этапы спортивной подготовки для планирования, организации и осуществления спортивной подготовки могут быть разбиты на периоды, ступени, годы, циклы подготовки, что рекомендуется отражать в программе спортивной подготовки.

При осуществлении спортивной подготовки в организациях, осуществляющих спортивную подготовку, рекомендуется реализовывать следующие этапы и периоды:

спортивно-оздоровительный этап – весь период.

этап начальной подготовки. Периоды: до года подготовки; свыше года подготовки;

учебно- тренировочный этап (этап спортивной специализации). Периоды: начальной специализации до 2 лет подготовки; углубленной специализации свыше 2 лет подготовки;

этап совершенствования спортивного мастерства. Периоды: до года подготовки; свыше года подготовки;

этап высшего спортивного мастерства – весь период.

Если на одном из этапов спортивной подготовки (кроме спортивно-оздоровительного этапа) результаты прохождения спортивной подготовки не соответствуют требованиям, установленным федеральными стандартами спортивной подготовки, прохождение на следующий этап спортивной подготовки не допускается.

Рекомендуемая целесообразность открытия этапов спортивной подготовки в организациях различного вида, осуществляющих спортивную подготовку, указана в таблице 9.

Таблица 9

Рекомендуемая целесообразность открытия этапов спортивной подготовки в учреждении

Этапы спортивной подготовки	Срок подготовки	СШ
Спортивно-оздоровительный этап	Без ограничения срока	Допускается
Этап начальной подготовки	До 3 лет	Основная функция
Учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации)	До 5 лет	Допускается
Этап совершенствования спортивного мастерства	С учетом спортивных достижений	По согласованию с учредителем (для завершения программ спортивной подготовки)
Этап высшего спортивного мастерства	С учетом спортивных достижений	Не рекомендуется

Наполняемость групп и объем тренировочной нагрузки определяются с учетом техники безопасности в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта. В случаях отсутствия федеральных стандартов спортивной подготовки, а также при реализации дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта для определения наполняемости групп и определения максимального объема недельной тренировочной нагрузки на каждом этапе спортивной подготовки рекомендуется руководствоваться таблицей 10.

Таблица 10

Рекомендации по наполняемости групп и определение максимального объема недельной тренировочной нагрузки на каждом этапе спортивной подготовки в часах

Этап спортивной подготовки	Период	Минимальная наполняемость группы (человек)	Оптимальный (рекомендуемый) количественный состав	Максимальный количественный состав группы	Максимальный объем тренировочной нагрузки в неделю в часах	

			группы (человек)	(человек)	Хоккей	Фигурное катание *
Спортивно-оздоровительный этап	-	-	-	-	-	-
Этап начальной подготовки	До одного года	Устанавливается организацией	14–16	25	6	10
	Свыше одного года		12–14	22	9	14
Учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации)	Начальной специализации	Устанавливается организацией	10–12	14	14	18
	Углубленной специализации		8–10	12	18	22
Этап совершенствования спортивного мастерства	До одного года	1–2	6–8	10	24	32
	Свыше одного года	1	4–6	8	28	32
Этап высшего спортивного мастерства	Весь период	1	1–3	8	32	32

Справочно: * Максимальный объем тренировочной нагрузки рассчитан с учетом привлечения дополнительно второго тренера по общей физической и специальной физической подготовке и хореографа.

В соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки организации спортивной направленности, реализующие образовательные программы в области физической культуры и спорта, для наиболее перспективных выпускников могут предоставить возможность прохождения спортивной подготовки на своей базе сроком до четырех лет (до 10 % от количества обучающихся). Данную норму рекомендуется также использовать и в отношении лиц, проходивших подготовку по избранному виду спорта, по которому отсутствует утвержденный федеральный стандарт спортивной подготовки.

3.9. Набор (индивидуальный отбор) спортсменов рекомендуется осуществлять ежегодно:

- 1) в группы подготовки организаций, начинающих тренировочный (спортивный) сезон, – с 1 сентября до 31 октября текущего года;
- 2) в иных случаях – в порядке, устанавливаемом локальными нормативными актами автономного учреждения.

3.10. В группах спортивно-оздоровительного этапа с целью большего охвата занимающихся максимальный объем тренировочной нагрузки на группу в неделю может быть снижен, но не более чем на 10 % от годового объема и не более чем на 2 часа в неделю с возможностью увеличения в каникулярный период, но не более чем на 25 % от годового тренировочного объема.

3.11. Перевод обучающегося на следующий этап спортивной подготовки проводится по результатам сдачи контрольно-переводных нормативов, при условии выполнения требований федеральных стандартов спортивной

подготовки по видам спорта и оформляется приказом руководителя учреждения.

3.12. На этап совершенствования спортивного мастерства зачисляются спортсмены в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта. В случае отсутствия федеральных стандартов спортивной подготовки на этап совершенствования спортивного мастерства зачисляются спортсмены, выполнившие норматив спортивного разряда не ниже кандидата в мастера спорта России, а по игровым видам спорта – не ниже первого спортивного разряда.

3.13. На этап высшего спортивного мастерства зачисляются спортсмены в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта. Возраст спортсмена на этом этапе не ограничивается, если спортсмен продолжает выступать за данную спортивную школу.

3.14. При формировании групп спортивной подготовки на этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства списки обучающихся (спортсменов) утверждаются приказом Департамента физической культуры и спорта Орловской области на основании представленных автономным учреждением ходатайства в свободной письменной форме и сведений, представляемых ими по форме установленной в приложении 1 к постановлению Правительства Орловской области от 28.09.2023г. № 670 «О внесении изменений в постановление Правительства Орловской области от 31 августа 2017 года № 373 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников бюджетных и автономных учреждений Орловской области спортивной направленности, подведомственных Департаменту физической культуры и спорта Орловской области и Порядка оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров бюджетных и автономных учреждений Орловской области спортивной направленности, подведомственных Департаменту физической культуры и спорта Орловской области». Сведения подтверждаются копиями протоколов соревнований, копиями приказов о присвоении спортивного разряда или звания, заверенными подписью руководителя автономного учреждения.

3.15. Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

к первой группе относятся виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

ко второй группе относятся командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

По видам спорта (спортивным дисциплинам), включенным во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенным в первую и вторую группы, нормативы оплаты труда тренеров, тренеров-преподавателей, начиная

с этапа начальной подготовки второго года обучения, устанавливаются в размере на 10–15 % ниже норматива, установленного для второй группы видов спорта.

В соответствии с федеральным стандартом спортивной подготовки по виду спорта для учебно- тренировочных занятий и участия в официальных спортивных соревнованиях, кроме основного тренера-преподавателя допускается привлечение тренера-преподавателя по видам спорта спортивной подготовки с учетом специфики вида спорта (при условии их одновременной работы с обучающимися). Оплата их труда привлеченных тренеров-преподавателей не должна суммарно превышать 50 % от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера-преподавателя.

Норматив оплаты труда тренера, тренера-преподавателя за подготовку высококвалифицированного спортсмена приведен в таблице 11.

Таблица 11

Норматив оплаты труда тренера, тренера-преподавателя за подготовку высококвалифицированного спортсмена

№	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер норматива оплаты труда в процентах от базовой ставки за подготовку высококвалифицированного спортсмена
1	2	3	4
1. Личные соревнования, включая эстафеты, группы, пары, экипажи и тому подобное			
1.1.	Олимпийские игры	1	до 200
	Чемпионат мира	1	
1.2.	Олимпийские игры	2–6-е	до 150
	Чемпионат мира	2–3-е	
	Чемпионат Европы	1–3-е	
	Кубок мира (сумма этапов или финал)	1–3-е	
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	
1.3.	Чемпионат мира	4–6-е	до 120
	Чемпионат Европы	4–6-е	
	Кубок мира (сумма этапов или финал)	4–6-е	
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	2–3-е	
	Чемпионат России	1–3-е	
	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	
1.4.	Олимпийские игры	участие	до 100
	Чемпионат мира	участие	
	Чемпионат Европы	участие	
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	4–6-е	
	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1	
1.5.	Первенство мира (юниоры)	1–3-е	
	Первенство Европы (юниоры)	1–3-е	
1.6.	Чемпионат России	4–6-е	до 80
	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	2–3-е	

1.7.	Первенство мира (юниоры)	4–6-е	до 70
	Первенство Европы (юниоры)	4–6-е	
	Первенство России (юниоры)	1–3-е	
	Первенство мира (юноши старшей возрастной группы)	1–3-е	
	Первенство Европы (юноши старшей возрастной группы)	1–3-е	
1.8.	Официальные всероссийские спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1–3-е	до 60
1.9.	Первенство России (юниоры)	4–6-е	
	Первенство России (юноши старшей возрастной группы)	1–3-е	
1.10.	Первенство России (юноши старшей возрастной группы)	4–6-е	до 50
1.11.	Официальные международные спортивные соревнования (юниоры, юноши старшей возрастной группы)	1–3-е	до 55
1	2	3	4
1.12.	Официальные всероссийские спортивные соревнования (юниоры, юноши старшей возрастной группы). Чемпионаты и первенства субъектов и федеральных округов Российской Федерации	1–6-е	до 50
2. Соревнования в командных игровых видах спорта			
2.1.	Олимпийские игры	1	до 200
	Чемпионат мира	1	
	Чемпионат Европы	1	
2.2.	Олимпийские игры	2–6-е	до 150
	Чемпионат мира	2–3-е	
	Чемпионат Европы	2–3-е	
2.3.	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1–3-е	до 100
	Первенство мира (юниоры)	1–3-е	
	Первенство Европы (юниоры)	1–3-е	
2.4.	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	4–6-е	до 80
	Первенство мира (юноши старшей возрастной группы)	1–3-е	
	Первенство Европы (юноши старшей возрастной группы)	1–3-е	
2.5.	Официальные международные спортивные соревнования (юниоры)	1–3-е	до 75
2.6.	Официальные международные спортивные соревнования (юноши старшей возрастной группы)	1–3-е	до 70
2.7.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места:		до 75
	на Чемпионате России	1–3-е	
	на первенстве России (юниоры)	1–2-е	
	на первенстве России (юноши старшей возрастной группы)	1	
2.8.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места:		до 60
	на Чемпионате России	4–6-е	
	на первенстве России (юниоры)	3–4-е	

	на первенстве России (юноши старшей возрастной группы)	2–3-е	
2.9.	Официальные всероссийские спортивные соревнования (юниоры, юноши старшей возрастной группы), чемпионаты и первенства субъектов и федеральных округов Российской Федерации	1–6-е	до 50

3.16. Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям. Всероссийская универсиада, всероссийская гимназиада приравниваются к официальным всероссийским спортивным соревнованиям. Спартакиада учащихся и спартакиада молодежи приравниваются к первенству России в соответствующей возрастной группе.

3.17. Размер норматива оплаты труда тренера, тренера-преподавателя за подготовку высококвалифицированного спортсмена устанавливается организацией по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписок из протоколов) соревнований и действует с момента показанного спортсменом результата в течение одного года. По международным соревнованиям – до проведения следующих международных соревнований данного уровня (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

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

Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда спортсмен не показал результата, указанного в таблице 11 настоящего раздела, размер норматива оплаты труда тренера, тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена.

Норматив оплаты труда тренера, тренера-преподавателя за подготовку высококвалифицированного спортсмена устанавливается организацией при условии его работы со спортсменом в течение не менее 2 лет.

Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда тренера, тренера-преподавателя спортсмен не показал результат, указанный в таблице 11, вследствие отмены соревнований, причинами которой послужили обстоятельства непреодолимой силы, результаты выступлений на официальных спортивных соревнованиях, показанных спортсменом, и срок действия установленного размера норматива оплаты труда тренера, тренера-преподавателя продлеваются на срок не более 12 месяцев со дня окончания срока действия обстоятельств непреодолимой силы.

3.18. Для международных спортивных соревнований учитываются только результаты спортсменов, включенных в списки кандидатов в спортивные

сборные команды Российской Федерации, а для всероссийских спортивных соревнований – включенных в спортивные сборные команды субъектов Российской Федерации.

3.19. В автономном учреждении, передавшей по договору (между организациями) спортсмена для повышения спортивного мастерства в училище олимпийского резерва, команды мастеров по игровым видам спорта, иные организации высшего спортивного мастерства, за тренером, тренером-преподавателем сохраняется норматив оплаты труда за подготовку высококвалифицированного спортсмена в течение 2 лет с момента передачи спортсмена. Договор (между организациями) согласуется с Департаментом физической культуры и спорта Орловской области.

3.20. В связи с производственной необходимостью, (временно отсутствующий работник, участие в спортивных мероприятиях и иных) с письменного согласия тренера-преподавателя, допускается проведение тренировочных занятий по программам спортивной подготовки одновременно со спортсменами из разных групп (этапов спортивной подготовки) при соблюдении разницы в уровне подготовки спортсменов не превышающей двух спортивных разрядов и (или) спортивных знаний, а также при не превышении единовременной пропускной способности спортивного сооружения и максимального количественного состава объединенной группы, предусмотренной программой спортивной подготовки по виду спорта, с назначением выплат компенсационного характера за увеличение объема работы, расширение зоны обслуживания.

IV. Порядок установления должностных окладов и другие условия оплаты труда руководителей структурных подразделений, специалистов, обслуживающего персонала и служащих автономного учреждения

Должностные оклады руководителей структурных подразделений, специалистов, обслуживающего персонала и служащих определяются по следующей формуле:

$$\text{Од} = \text{Б} \times \text{Кд} \times \text{Ксп2}, \text{ где:}$$

Од – должностной оклад руководителей структурных подразделений, специалистов, обслуживающего персонала и служащих учреждения;

Б – базовая единица в соответствии с размером, установленным в пункте 1.17 положения;

Кд – повышающий коэффициент к должностным окладам руководителей структурных подразделений, специалистов, обслуживающего персонала и служащих организаций спортивной направленности, значения которого приведены в таблице 12;

Ксп2 – коэффициент специфики работы, значения которого приведены в таблице 7 (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется посредством умножения коэффициентов по имеющимся основаниям).

Таблица 12

Наименование должности	Повышающий коэффициент
1	2
Директор структурного подразделения, начальник отдела, начальник команды, заведующий заочным отделением СПО, заведующий общежитием, заведующий отделом по воспитательной работе СПО, заведующий отделом по спортивной работе СПО, заведующий очным отделением СПО, заведующий дворцом спорта, заведующий многофункциональным спортивным комплексом, заведующий сектором (стрелковым тиром, спортивным залом), заведующий складом твердого инвентаря, заведующий службой охраны, заведующий спальным корпусом, заведующий спортооружением, заведующий стадионом, заведующий теннисным кортом, заведующий хозяйством, заведующий ЦЛФК и СМ, заместитель главного бухгалтера, главный инженер, главный энергетик	3,30
Бухгалтер по учету расчетных операций, бухгалтер, ведущий инженер-агроном, ведущий специалист, ветеринарный врач, видеооператор, врач-невролог, врач-педиатр, врач по лечебной физкультуре и/или спортивной медицине, врач, главный специалист, инженер,	2,10

инженер по охране труда, ГО, ЧС, инженер по проектно-сметной работе, инженер по техническому надзору, инспектор по кадрам, инструктор по организационно-массовой работе, инструктор по спорту, инструктор по физической культуре, инструктор-методист бассейна, инструктор-методист тренажерного зала, консультант, контрактный управляющий, картограф, менеджер, помощник руководителя по безопасности, программист, пресс-атташе, системный администратор, специалист отдела (специалист отдела по организации и проведению спортивно-массовых мероприятий), специалист по видеомонтажу, специалист по закупкам (в сфере закупок), специалист по защите информации, специалист по кадрам, специалист по охране труда, специалист по пожарной безопасности, специалист по антидопинговому обеспечению, старшая медицинская сестра, старший администратор, старший тренер, тренер лошадей, фельдшер, экономист по бухучету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по труду, экономист, юрисконсульт	2,10
Администратор баз данных, администратор дежурный, администратор тренировочного процесса, администратор, аппаратчик химводоочистки, библиотекарь, вахтер,	1,70

водитель автобуса, водитель автомобиля (транспортно-уборочной машины, льдоуборочного комбайна, водитель (водитель мототранспортных средств), гардеробщик, горничная, грузчик, дворник, дежурный по спортивному залу, делопроизводитель, звукооператор, кассир билетный, кассир, кладовщик, контролер охраны, контролер, кухонный рабочий, лаборант, маляр, машинист холодильных установок, медицинская сестра по массажу (медбрат по массажу), медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра, механик по ремонту транспорта, механик по техническим видам спорта, механик, озеленитель, оператор канализационно-насосной станции, оператор котельной, официант, плотник (столяр), пошивщик шорно-сидельных изделий, приемщик пункта проката, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по уходу за животными, разнорабочий, ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, ремонтировщик спортивного оружия, садовник, секретарь (секретарь руководителя), слесарь котельной, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию	1,70
--	------

электрооборудования, слесарь-электрик, сторож, техник по эксплуатации и ремонту оборудования, техник по эксплуатации и ремонту спортивного оборудования и техники, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники, техник-энергетик, техник, тракторист, уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территорий, электрик оборудования, электрогазосварщик, электромонтер, энергетик	1,70
--	------

V. Порядок оплаты труда руководителя, заместителей руководителей и главного бухгалтера автономного учреждения

5.1. Оплата труда руководителя, заместителей руководителей и главного бухгалтера (далее также – руководящие работники) автономного учреждения, состоит из должностного оклада, размер которого определяется исходя из отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя, специфики работы руководящего работника, компенсационных, стимулирующих выплат и материальной помощи.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется по следующей формуле:

$$\text{Од} = \text{Б} \times \text{Кр}_1 \times \text{Ксп}_2, \text{ где:}$$

Од – должностной оклад руководителя учреждения;

Б – базовая единица в соответствии с размером, установленным пунктом 1.17 положения об оплате труда работников автономного учреждения;

Кр₁ – повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения в зависимости от отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя, значения которого приведены в таблице 13;

Ксп₂ – коэффициент специфики работы, значения которого приведены в таблице 7 положения (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется посредством умножения коэффициентов по имеющимся основаниям).

Таблица 13

Группа по оплате труда руководителя	Повышающий коэффициент (Кр ₁)
I группа	7

II группа	6,5
III группа	6
IV группа	5,5
V группа	5
VI группа	4,5

5.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10–20 % ниже должностного оклада руководителя автономного учреждения без учета коэффициентов специфики.

Виды и размеры коэффициентов специфики для расчета должностных окладов заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения определяются руководителем учреждения персонально по каждому из заместителей руководителя и главному бухгалтеру в соответствии с таблицей 7 Положения.

5.4. Оплата труда за тренерскую, преподавательскую работу (тренерскую, учебную нагрузку) руководящим работникам учреждения производится по должностным окладам соответствующих должностей.

5.5. Руководящим работникам учреждения устанавливаются компенсационные, стимулирующие выплаты.

5.6. Для заместителей руководителя и главного бухгалтера применяются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а так же другие виды выплат, предусмотренные разделами VII, VIII, IX настоящего Положения.

5.7. Размеры стимулирующих надбавок, единовременных (разовых) премий руководителю автономного учреждения устанавливаются приказом Учредителя.

Стимулирующие надбавки руководителю автономного учреждения устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Орловской области от 31 августа 2017 года № 373 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников бюджетных и автономных учреждений Орловской области спортивной направленности, подведомственных Департаменту физической культуры и спорта Орловской области, и Порядка оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров бюджетных и автономных учреждений Орловской области спортивной направленности, подведомственных Департаменту физической культуры и спорта Орловской области» (с изменениями и дополнениями).

5.8. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, занятым на условиях ненормированного рабочего дня, предоставляется дополнительный отпуск, предусмотренный коллективным договором.

5.9. Премирование заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения осуществляется по решению руководителя в размерах и порядке, установленных положением об оплате труда организации, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера

учреждения спортивной направленности и среднемесячной заработной платы работников учреждения спортивной направленности (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в 8 (восемью) кратном соотношении.

VI. Порядок и показатели отнесения учреждения к группе по оплате труда руководящих работников учреждения спортивной направленности

6.1. Группы по оплате труда руководителя учреждения спортивной направленности определяются исходя из масштаба и сложности руководства и устанавливаются в соответствии с показателями отнесения организаций спортивной направленности к группам по оплате труда руководителя, указанным в таблице 14.

Таблица 14

№	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся в организации среднего профессионального образования	За каждого обучающегося	1
2.	Количество работников в организации спортивной направленности	За каждого работника	1
3.	Наличие в организации спортивной направленности:		
	спортивно-оздоровительных групп	За каждую группу	3
	групп начальной подготовки	За каждую группу	5
	учебно-тренировочных групп	За каждого обучающегося	0,5
	групп совершенствования спортивного мастерства	За каждого обучающегося	2,5
	групп высшего спортивного мастерства	За каждого обучающегося	4,5
4.	Площадь земельных участков, находящихся в оперативном управлении или постоянном	За квадратный метр	0,002 (но не более 2000)

	бессрочном пользовании		
5.	Площадь спортивных сооружений, находящихся в оперативном управлении	За квадратный метр	0,05
6.	Наличие оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра при наличии медицинского персонала, столовой	За каждый объект	15
7.	Наличие автотранспортных средств, строительной и другой самоходной техники (ледозаливочная машина, снегоход, моторная лодка и тому подобное), другой техники, используемой для реализации работ и услуг в соответствии с государственным заданием, на балансе организации	За каждую единицу	5 (но не более 30)
8.	Наличие территориально удаленных структурных подразделений	От 15 до 50 км	15
		От 50 до 100 км	25
		От 100 до 120 км	35
9.	Организация и проведение официальных спортивных и физкультурных мероприятий:		
	международного уровня	За каждое	20
	всероссийского уровня	За каждое	15
	областного уровня	За каждое	10
10.	Организация и проведение мероприятий по методическому обеспечению и координации деятельности физкультурно-спортивных организаций по подготовке спортивного резерва	За каждое	10
11.	Организация спортивных и оздоровительных лагерей	За каждую смену	45
12.	Количество организаций,	За каждую	10

	в отношении которых осуществляется сопровождение деятельности в области физической культуры и спорта, в том числе путем консультирования обучающихся и лиц, осуществляющих спортивную подготовку	организацию	
13.	Наличие котельных, очистительных и других сооружений	За каждую единицу	20
14.	Присвоение обучающимся спортивных разрядов, почетных спортивных званий за отчетный период:		
	заслуженный мастер спорта	За одного обучающегося	200
	мастер спорта международного класса	За одного обучающегося	60
	мастер спорта	За одного обучающегося	40
	кандидат в мастера спорта	За одного обучающегося	10
15.	Включение обучающихся в списки кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации по видам спорта за отчетный период:		
	в основной состав	За одного обучающегося	20
	в резервный состав	За одного обучающегося	10
16.	Завоевание обучающимися призовых мест на спортивных соревнованиях, включенных в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий за отчетный период:		
	международного уровня	За одного обучающегося	10
	всероссийского уровня (чемпионат России, кубок России (финальный или заключительный этап), первенство России)	За одного обучающегося	5

	межрегионального уровня (чемпионат, первенство, кубок (финальный этап или заключительный) федерального округа)	За одного обучающегося	3
17.	Обеспечение участия спортивных команд Орловской области, спортивных сборных команд Орловской области в спортивных и физкультурных мероприятиях за отчетный период:		
	международного уровня	За одно мероприятие	15
	всероссийского, межрегионального уровня	За одно мероприятие	5
18.	Количество спортивных соревнований и физкультурных мероприятий, проведенных на объектах спорта, находящихся в оперативном управлении учреждения, за отчетный период:		
	международного уровня	За один день мероприятия	10
	всероссийского, межрегионального уровня	За один день мероприятия	5
	областного уровня	За один день мероприятия	3

6.2. Группа по оплате труда руководителя учреждения спортивной направленности определяется не чаще 1 раза в год Департаментом физической культуры и спорта Орловской области на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

6.3. При установлении группы по оплате труда руководителя учреждения спортивной направленности контингент обучающихся (спортсменов) учреждения определяется по списочному составу по состоянию на 1 января очередного года. При этом в списочном составе обучающихся (спортсменов) в учреждении, занимающихся в нескольких секциях, группах, учитываются 1 раз. Для вновь открываемых организаций исходя из плановых проектных показателей, но не более чем на 2 года.

6.4. За руководителем учреждения, в случае нахождения спортсооружения на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителя, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

6.5. Учреждение относится к I, II, III, IV, V или VI группе по оплате труда руководителей согласно сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, указанных в таблице 14, в соответствии с таблицей 15.

Таблица 15

Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов					
I группа	II группа	III группа	IV группа	V группа	VI группа
свыше 5000	3500–4999	2500–3499	1500–2499	500–1499	0–499

VII. Выплаты компенсационного характера

7.1. Компенсационные выплаты работникам учреждения осуществляются за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, выплачиваются на основании приказа учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

7.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к ставкам (должностным окладам) в процентном отношении, либо в процентном отношении от полученных денежных средств за оказанные услуги, подтвержденных кассовыми чеками.

7.3. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера работникам автономного учреждения устанавливаются положением об оплате труда, утвержденным коллективным договором учреждения, с учетом мнения представителя работников ОАУ ДО ОО «СШ «Ледовое поколение».

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

7.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в ночное время;

3) выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

7.4.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, дополнительным соглашением или приказом учреждения выплачиваются на основании приказа учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения и/или средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

7.5. Условия и размеры выплат компенсационного характера:

за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – в размере до 12 % от ставки (оклада) заработной платы;

каждый час работы в ночное время – в размере 35 % от часовой тарифной ставки (оклада) заработной платы;

работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в размерах, не менее установленных статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

VIII. Выплаты стимулирующего характера

8.1. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в целях повышения социального статуса и профессионального престижа по результатам инновационной деятельности за превышение объемных показателей, сложность, напряженность, высокие достижения в труде, особые условия труда, осуществление методических и координационных функций, личный творческий вклад в организацию деятельности автономного учреждения.

8.2. К выплатам стимулирующего характера для работников учреждения относятся:

- Ежемесячная стимулирующая надбавка;
- Стимулирующая доплата;
- Премии (ежемесячные и разовые);
- Иные поощрительные выплаты, установленные настоящим

Положением.

8.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовым ставкам (должностным окладам) в пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам учреждения.

8.4. Конкретные виды, размеры и периодичность выплат стимулирующего характера работникам учреждения утверждаются настоящим Положением, утвержденным коллективным договором учреждения или локальными нормативными актами работодателя.

8.5. **Ежемесячные стимулирующие надбавки** выплачиваются на основании приказа учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

8.5.1. Критериями эффективности деятельности для установления ежемесячных стимулирующих надбавок работникам учреждения являются следующие качественные показатели:

- 1) эффективность способов решения поставленных задач, результативность в работе, напряженность и интенсивность труда;
- 2) стабильно качественное содержание помещений и территории учреждения в соответствии с требованиями СанПиН, обеспечение безопасности учебно-тренировочного процесса.

8.5.2. Критериями эффективности деятельности для установления ежемесячных стимулирующих надбавок работникам отдела спортивной подготовки учреждения являются следующие качественные показатели:

- 1) стабильность состава обучающихся;
- 2) результаты участия в спортивных соревнованиях;
- 3) высокая эффективность разработанных программ, положений, экономических расчетов и других документов, способствующих достижению современных результатов в области спорт.

8.6. Ежемесячные стимулирующие надбавки могут устанавливаться по двум и более основаниям.

8.7. **Стимулирующая доплата** выплачивается на основании приказа учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

8.7.1. Работникам автономного учреждения устанавливается стимулирующая доплата:

имеющим звание «Мастер спорта» устанавливается доплата в размере 500 рублей в месяц;

награжденным отраслевым знаком «Отличник физической культуры и спорта» устанавливается доплата в размере 700 рублей в месяц;

награжденным почетным знаком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», почетным знаком «За заслуги в развитии Олимпийского движения в России» устанавливается доплата в размере 1000 рублей в месяц.

Работникам учреждения, имеющим право на доплаты по двум и более основаниям, указанным в настоящем пункте, доплата производится по одному из оснований по выбору работника, на основании его письменного заявления.

8.8. Тренеру-преподавателю, назначенному приказом учреждения старшим тренером-преподавателем отделения по виду спорта, устанавливается доплата за выполнение обязанностей старшего тренера-преподавателя отделения соответствующего вида спорта в размере 20 % от базовой ставки тренера-преподавателя.

Тренерам-преподавателям этапа начальной подготовки и учебно-тренировочного этапа, при первичном трудоустройстве по профильной специальности, в течение четырех лет устанавливаются выплаты стимулирующего характера в размере до 50% от базовой ставки (должностного оклада).

Тренерам-преподавателям, осуществляющим наставничество над тренерами-преподавателями, при первичном трудоустройстве по профильной специальности устанавливаются выплаты стимулирующего характера к базовой ставке (должностному окладу).

Тренерам-преподавателям этапа начальной подготовки и учебно-тренировочного этапа за сохранность контингента, сохранение здоровья обучающихся устанавливаются выплаты стимулирующего характера к базовой ставке (должностному окладу).

Тренеру при трудоустройстве в автономное учреждение, где он проходил спортивную подготовку, устанавливаются выплаты стимулирующего характера к базовой ставке (должностному окладу) тренера-преподавателя.

8.9. За непрерывный стаж работы в целях укрепления кадрового состава автономного учреждения работникам предоставляются дополнительно оплачиваемые дни к основному ежегодному отпуску, за исключением педагогических работников, тренеров, тренеров-преподавателей, которым положением установлены доплаты за стаж работы.

Дополнительные дни к отпуску, за непрерывный стаж работы в автономном учреждении (Правила внутреннего трудового распорядка), оплачиваются по среднему заработку за предыдущий год работы, на основании абз. 4 п. 9 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Количество дополнительных оплачиваемых дней к отпуску определяется разделом 6 Приложения № 5 Правила внутреннего трудового распорядка к коллективному договору ОАУ ДО ОО «СШ «Ледовое поколение».

8.9.1. Дополнительные дни к отпуску оплачиваются в пределах средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

8.10. Премирование работников учреждения производится в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда.

8.11. **Премии ежемесячные, квартальные и разовые** выплачиваются на основании приказа учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

8.11.1. **Ежемесячные, квартальные премии** работникам автономного учреждения производятся по итогам работы за месяц в размере до 100% месячного должностного оклада (тарифной ставки) и начисляются пропорционально отработанному времени.

8.11.2. Критериями для выплаты ежемесячной и квартальной премии работникам учреждения являются следующие качественные показатели:

- 1) результаты работы учреждения;
- 2) выполнение государственного задания;
- 3) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 4) участие в выполнении важных работ и мероприятий;
- 5) организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет учреждения у спортсменов, родителей;
- 6) подготовка sportсооружений к спортивным мероприятиям;
- 7) эффективность способов решения поставленных задач, результативность в работе, напряженность и интенсивность труда.

8.11.3. При выполнении работником дополнительных обязанностей по заточке коньков посетителя работнику выплачивается дополнительная денежная премия из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда в размере 30% от полученных за месяц денежных средств за оказанные услуги по заточке коньков, подтвержденных кассовыми чеками.

8.11.4. Критериями для выплаты ежемесячной и квартальной премии заместителя директора по спортивной подготовке ОАУ ДО ОО «СШ «Ледовое поколение» и работникам отдела спортивной подготовки являются следующие качественные показатели:

- 1) рост качества выступлений обучающихся (спортсменов);
- 2) подготовка призеров областных, межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнований;
- 3) участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ;
- 4) организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет учреждения у обучающихся, родителей;
- 5) достижение обучающимися автономного учреждения высоких спортивных результатов, позволяющих войти в основной и резервный составы сборных команд России по видам спорта: «хоккей» и «фигурное катание на коньках»;
- 6) обеспечение результативности учебно-тренировочного процесса в организациях спортивной направленности;
- 7) сохранение и укрепление здоровья участников учебно-тренировочного процесса;
- 8) сохранение контингента обучающихся;
- 9) качественная разработка дополнительных общеобразовательных программ.

8.11.5. В целях увеличения состава занимающихся в секциях по видам спорта: «хоккей», «фигурное катание на коньках» на абонементной плате, инструкторам по спорту выплачивается дополнительная денежная премия из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

- при привлечении до 25 занимающихся в одну возрастную группу выплачивается в размере 30% от полученных за месяц денежных средств за оказанные услуги по проведению занятий с инструктором по спорту на ледовом поле по абонементам, подтвержденных кассовыми чеками;
- при привлечении 25 и более занимающихся в одну возрастную группу выплачивается в размере 50% от полученных за месяц денежных средств за оказанные услуги по проведению занятий с инструктором по спорту на ледовом поле по абонементам, подтвержденных кассовыми чеками.

Инструкторам по спорту при проведении разовых и индивидуальных занятий по видам спорта: «хоккей» и «фигурное катание на коньках» выплачивается дополнительная денежная премия из средств от

предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

- в размере 30% от полученных за месяц денежных средств за оказанные услуги по проведению занятий с инструктором по спорту на ледовом поле, подтвержденных кассовыми чеками;

- в размере 30% от полученных за месяц денежных средств за оказанные услуги по проведению сухой тренировки в бросковой зоне с инструктором по спорту в бросковой зоне, подтвержденных кассовыми чеками.

Инструкторам по спорту при проведении **разовых занятий** с инструктором по спорту в тренажерном зале выплачивается дополнительная денежная премия из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда в размере 50% от полученных за месяц денежных средств за оказанные услуги по проведению индивидуальных занятий в тренажерном зале с инструктором по спорту, подтвержденных кассовыми чеками.

Инструкторам по спорту при проведении занятий в тренажерном зале с инструктором по спорту **по абонеентам** выплачивается дополнительная денежная премия из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда в размере 40% от полученных за месяц денежных средств за оказанные услуги по проведению занятий в тренажерном зале с инструктором по спорту по абонеентам, подтвержденных кассовыми чеками.

8.11.6. Разовые премии могут осуществляться в отношении работников автономного учреждения:

- 1) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 и каждые последующие пять лет) от одного минимального размера труда;

- 2) в связи с государственными праздниками (1 января – Новый год; 23 февраля – День защитника Отечества, 8 марта – Международный женский день, 1 мая — Праздник Весны и Труда, 9 мая — День Победы, 12 июня – День России, 4 ноября – День народного единства) и профессиональным праздником (День физкультурника – вторая суббота августа);

- 3) в случае получения наград, присвоения почетных званий РФ и награждения знаками отличия РФ в размере одного минимального размера оплаты труда;

- 4) выполнение непредвиденных работ;

- 5) выполнение специальных, срочных и особо важных работ;

- 6) за предотвращение аварий или ликвидации их последствий.

Разовые премии, указанные в настоящем пункте, осуществляются за счет средств от предпринимательской или иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

8.12. Тренерам-преподавателям и иным специалистам учреждения, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (далее – ГТО), в том числе освобожденным от основной работы на период проведения ГТО,

устанавливаются стимулирующие выплаты к их базовым ставкам (должностным окладам).

8.12.1. Тренерам-преподавателям и иным специалистам устанавливаются стимулирующие выплаты по результатам прохождения независимой оценки квалификации и получения соответствующего свидетельства.

8.13. Выплаты стимулирующего характера не производятся работнику при наличии у него дисциплинарного взыскания.

8.13.1. Снижение размера выплат стимулирующего характера работникам производится на основании приказа руководителя учреждения, с указанием срока и размера снижения, в следующих случаях:

- 1) при нарушении должностной инструкции, упущениях в работе;
- 2) при несвоевременном, некачественном составлении и представлении отчетных документов, приписок и искажениях в отчетности, низкой исполнительской дисциплине;
- 3) при нарушении правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности;
- 4) при появлении на работе в состоянии алкогольного, токсического, наркотического опьянения;
- 5) при несоблюдении установленных сроков для выполнения поручений руководителя;
- 6) при несоблюдении правил внутреннего трудового распорядка учреждения.

IX. Материальная помощь и другие условия оплаты труда

9.1. Из фонда оплаты труда автономного учреждения работникам может быть оказана материальная помощь по согласованию с представителем работников ОАУ ДО ОО «СШ «Ледовое поколение». Решение об оказании материальной помощи руководитель учреждения принимает на основании письменного заявления работника и при предоставлении работником соответствующих подтверждающих документов.

Материальная помощь выплачивается на основании приказа руководителя учреждения, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

9.2. В соответствии с настоящим положением в учреждении материальной помощь предоставляется в следующих случаях:

Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь согласно настоящему положению и согласованному с представительным органом работников учреждения:

- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 и каждые последующие пять лет) в размере базовой ставки (должностного оклада);
- при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности, связанной с профессиональной деятельностью в размере до двух базовых ставок (должностных окладов);

- в связи со смертью работника, членов его семьи (супруги, дети, родители) и в связи с необходимостью лечения работника (при условии представления документов об оплате, выданных медицинской организацией) в размере базовой ставки (должностного оклада);

- при уходе в очередной оплачиваемый отпуск один раз в год в размере базовой ставки (должностного оклада);

- при заключении в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в период проведения специальной военной операции на территории Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Херсонской и Запорожской областей.

Материальная помощь выделяется на основании приказа руководителя учреждения, с обязательным учетом мнения представительного органа работников автономного учреждения.

За счет средств от предпринимательской или иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

- в связи с бракосочетанием в размере 3 (трёх) минимальных размеров оплаты труда;

- на рождение ребенка 3 (три) минимальных размера оплаты труда;

- многодетным, малообеспеченным семьям, в связи с тяжелым материальным положением или другими чрезвычайными ситуациями (кража, пожар и т.п.) размер выплаты определяется индивидуально в отношении каждого работника с учетом конкретных обстоятельств, но не более 5 (пяти) минимальных размеров оплаты труда.

Х. Порядок формирования фонда оплаты труда работников автономного учреждения

Фонд оплаты труда работников автономного учреждения формируется:

1) субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания:

средств на оплату базовых ставок (должностных окладов) заработной платы работникам, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев) исходя из штатного расписания, тарификационных списков автономного учреждения по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного (тренировочного) года;

средств на выплаты компенсационного характера, которые определяются в размере 3 % средств, предусмотренных на оплату базовых ставок (должностных окладов) заработной платы;

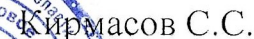
средств оплаты труда на выплаты стимулирующего характера, которые определяются в размере до 15 % средств, предусмотренных на оплату базовых ставок (должностных окладов) заработной платы.

2) поступления средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности;

3) экономия фонда оплаты труда.

Настоящее Положение вступает в силу и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2023 года, в соответствии с постановлением Правительства Орловской области от 28.09.2023г. № 670 «О внесении изменений в постановление Правительства Орловской области от 31 августа 2017 года № 373 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников бюджетных и автономных учреждений Орловской области спортивной направленности, подведомственных Департаменту физической культуры и спорта Орловской области и Порядка оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров бюджетных и автономных учреждений Орловской области спортивной направленности, подведомственных Департаменту физической культуры и спорта Орловской области»

печатью 35 (тридцать пять) листов.



Утверждаю:

Директор

ОАУ ОО «СШ «Ледовое поколение»

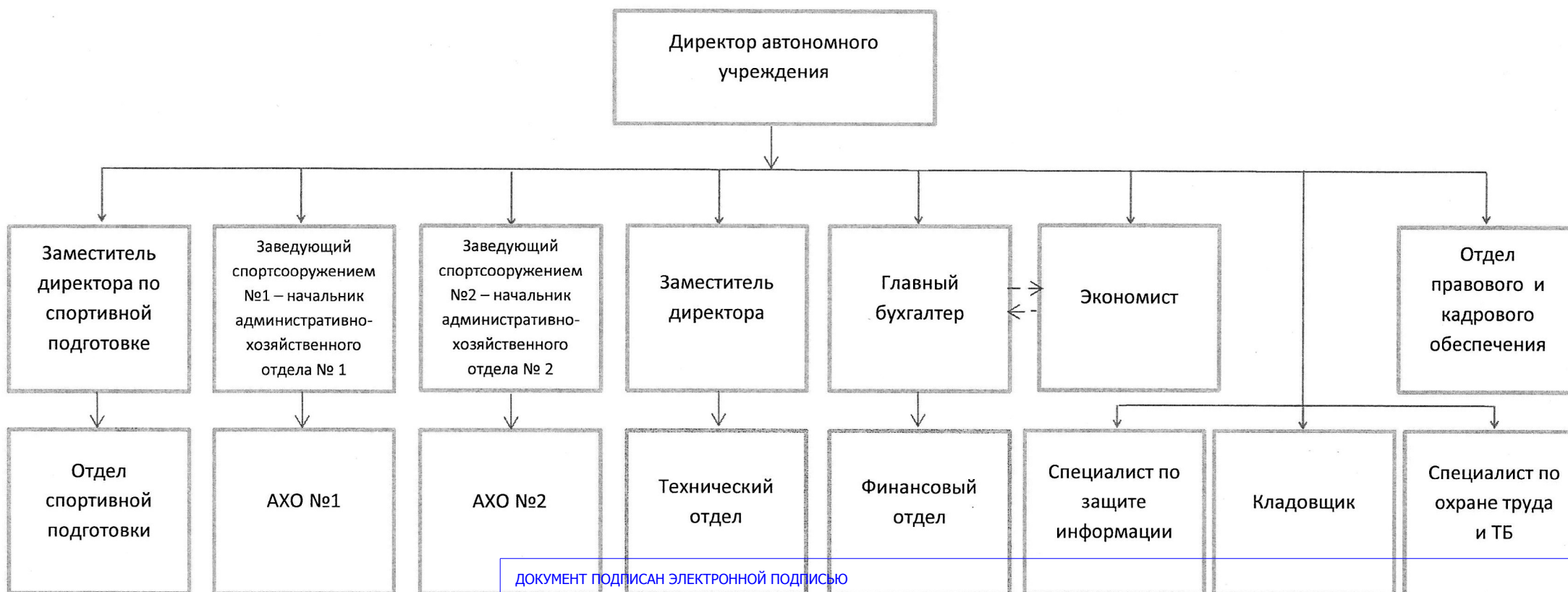


С.С. Кирмасов

2022г.

СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ

Областного автономного учреждения Орловской области «Спортивная школа «Ледовое поколение»



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

ОАУ ОО «СШ «ЛЕДОВОЕ ПОКОЛЕНИЕ», Кирмасов Сергей Станиславович,
ДИРЕКТОР

31.05.24 11:28
(MSK)

Сертификат 01156ADD00EEAF73A24D34FD23E06FA0E8

Согласовано:

Представитель работников

ОАУ ОО «СШ «Ледовое поколение»

 Лютых Д.В.
«29» ноября 2022 г.

Утверждаю:

Директор

ОАУ ОО «СШ «Ледовое поколение»

 С. Кирмасов
«29» ноября 2022г.

**Организационная структура
Областного автономного учреждения
«спортивная школа «ледовое поколение»**

1. Руководитель учреждения

Директор

2. Административно-управленческий персонал

Заместитель директора;

Заместитель директора по спортивной подготовке;

Специалист по защите информации;

Специалист по охране труда и технике безопасности;

Кладовщик.

3. Отдел правового и кадрового обеспечения

Начальник отдела правового и кадрового обеспечения;

Юрисконсульт;

Инспектор по кадрам;

Секретарь.

4. Финансовый отдел

Главный бухгалтер;

Бухгалтер;

Специалист по закупкам;

Кассир.

Кассир.

4. Планово-экономический сектор

Экономист.

5. Технический отдел

Техник – энергетик;

Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники;

Машинист холодильных установок;

Водитель;

Водитель автомобиля (транспортно-уборочной машины, льдоуборочного комбайна);

Слесарь – электрик по ремонту электрооборудования;

Слесарь – сантехник;

Звукооператор.

6. Отдел спортивной подготовки

Тренер-преподаватель;

Хореограф;

Инструктор – методист;

Менеджер.

7. Административно-хозяйственный отдел № 1

Заведующий спортобъектом № 1 – начальник АХО № 1;

Старший администратор;

Администратор;

Фельдшер;

Приемщик пункта проката;

Сторож;

Гардеробщик;

Вахтер;

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;

Уборщик производственных и служебных помещений;

Уборщик территорий;

Инструктор по спорту;

Озеленитель.

8. Административно-хозяйственный отдел № 2

Заведующий спортооружением № 2 – начальник АХО № 2;

Администратор;

Фельдшер;

Приемщик пункта проката;

Кладовщик;

Сторож;

Гардеробщик;

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;

Уборщик территорий;

Инструктор по спорту;

Уборщик производственных и служебных помещений.

Всего
прошито, пронумеровано и скреплено

печатью 3(три) листов.



Кирмасов С.С.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

ОАО ДО ООО "СШ "ЛЕДОВОЕ ПОКОЛЕНИЕ", Кирмасов Сергей Станиславович,
ДИРЕКТОР

31.05.24 11:28
(MSK)

Сертификат 01156ADD00EEAF73A24D34FD23E06FA0E8

Согласовано:
Представитель работников
ОАУ ОО «СШ «Ледовое поколение»

 Лютых Д.В.
« 29 » ноября 2022 г.

Утверждаю:
Директор
ОАУ ОО «СШ «Ледовое поколение»

 С.С. Кирмасов
2022г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников областного автономного учреждения Орловской области «Спортивная школа «Ледовое поколение»,
которым установлен ненормированный рабочий день

Наименование должности	Количество дней дополнительного отпуска
1. Заместитель директора	5
2. Заместитель директора по спортивной подготовке	5
3. Главный бухгалтер	5
4. Заведующий спортсооружением №1 - начальник АХО №1	5
5. Заведующий спортсооружением №2 - начальник АХО №2	5

Согласовано:
Представитель работников
ОАУ ОО «СШ «Ледовое поколение»

 Лютых Д.В.
« 29 » ноября 2022 г.

Утверждаю:
Директор
ОАУ ОО «СШ «Ледовое поколение»

 С.С. Кирмасов
2022г.

Правила внутреннего трудового распорядка

Областного автономного учреждения Орловской области
«Спортивная школа «Ледовой поколение»

2023 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Принудительный труд запрещен.

Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

1.2. Правила трудового распорядка определены в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иными законами, положениями, нормативными актами, трудовыми договорами.

Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, повышению производительности труда.

1.3. Внутренний трудовой распорядок работы в областном автономном учреждении дополнительного образования Орловской области «Спортивная школа «Ледовое поколение» (далее – ОАУ ДО ОО «СШ «Ледовое поколение», либо Учреждение) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые имеют целью регламентировать, в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами и нормативными актами, порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора, основные права, обязанность и ответственность сторон трудового договора, режим работы и время отдыха. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются работодателем в пределах предоставленных ему прав.

2. ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ С РАБОТНИКАМИ

2.1. При заключении трудового договора работник обязан предоставить:

- паспорт гражданина Российской Федерации;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документ воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- диплом или иной документ о полученном образовании, квалификации или наличии специальных знаний, при приеме на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
- справку о доходах физического лица (форма 2 – НДФЛ) с предыдущего

места работы;

- медицинскую справку (врачебное профессионально-консультативное заключение), по форме 086/у;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо прекращении уголовного преследования

Запрещается требовать от гражданина при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

2.2. По соглашению сторон трудовой договор между работником и работодателем может заключаться как на неопределенный, так и на определенный срок. Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами, не позднее 3 (трех) дней со дня фактического допуска работника к работе. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки соответствия поручаемой работе.

Один экземпляр трудового договора хранится у работодателя, второй – у работника. Оба экземпляра имеют одинаковую юридическую силу.

Трудовой договор действует с момента его подписания сторонами.

2.3. При приеме работника на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу Работодатель обязан:

2.3.1. Ознакомить работника с порученной работой, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;

2.3.2. Ознакомить Работника с правилами внутреннего трудового распорядка.

2.3.3. Проинструктировать Работника по технике безопасности, гигиене труда, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда.

2.3.4. Изменения и дополнения в трудовой договор могут вноситься по соглашению сторон в случае изменения действующего законодательства, либо по инициативе любой из сторон об изменении условий труда. Изменения и дополнения оформляются письменными соглашениями, которые являются неотъемлемой частью трудового договора. Об изменении существенных условий, предусмотренных трудовым договором, Работодатель в письменной форме предупреждает Работника.

2.3.5. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством, а именно:

- 1) соглашение сторон;

- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

- 3) расторжение трудового договора по инициативе Работника;

- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;

- 5) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

- 6) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, изменением подведомственности (подчиненности) Учреждения либо его реорганизацией;

7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением организационных и технологических условий труда, определенных сторонами условий трудового договора;

8) отказ Работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

9) отказ Работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11) нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом Работодателя за 2 (две) недели. По истечении указанного срока предупреждения об увольнении Работник вправе прекратить работу, а Работодатель в последний день обязан выдать ему трудовую книжку и произвести с ним расчет. По договоренности между Работником и администрацией трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения двухнедельного срока.

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 (три) дня до его увольнения.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

Договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника, расторгается с выходом этого Работника на работу.

Прекращение трудового договора оформляется приказом. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт Трудового кодекса РФ или иного закона.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации 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 учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 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, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать 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;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ;
- принимать локальные нормативные акты;

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, заработная плата в ОАУ ДО ОО «СШ «Ледовое поколение» выплачивается дважды в месяц 5 и 20 числа;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы,

наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

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

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

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

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛНЕНИЕ

5.1. Режим работы учреждения: начало работы – 05:00, окончание работы – 02:00 следующего дня.

5.2. Продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон и оговаривается при заключении трудового договора с каждым работником.

5.3. Работникам устанавливается продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 рабочих часов в неделю.

5.4. Работодатель осуществляет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником.

5.5. Работникам устанавливается следующий распорядок рабочего времени:

5.5.1. Административно-управленческий персонал

Директору, заместителю директора, заместителю директора по спортивной подготовке, специалисту по защите информации, специалисту по охране труда и ТБ, специалисту по закупкам устанавливается сорокачасовая рабочая неделя, пятидневная:

- начало работы с 09:00
- перерыв на обед с 13:00 до 14:00
- окончание работы в 18:00
- выходные дни суббота, воскресенье

Заместителю директора, заместителю директора по спортивной

подготовке, по распоряжению работодателя может устанавливаться особый режим работы (ненормированный рабочий день), при котором вышеуказанные лица могут при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

Отдел правового и кадрового обеспечения

Начальнику отдела правового и кадрового обеспечения, юрисконсульту, инспектору по кадрам, секретарю устанавливается сорокачасовая рабочая неделя, пятидневная:

- начало работы с 09:00
- перерыв на обед с 13:00 до 14:00
- окончание работы в 18:00
- выходные дни суббота, воскресенье

Бухгалтерия

Главному бухгалтеру, бухгалтеру устанавливается сорокачасовая рабочая неделя, пятидневная:

- начало работы с 09:00
- перерыв на обед с 13:00 до 14:00
- окончание работы в 18:00
- выходные дни суббота, воскресенье

Главному бухгалтеру по распоряжению работодателя может устанавливаться особый режим работы (ненормированный рабочий день), при котором вышеуказанное лицо может при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для него продолжительности рабочего времени.

Кассиру, работающему по адресу: г. Орел, ул. Зеленина, стр. 4, устанавливается сменный режим работы в соответствии с графиком сменности, утвержденным Работодателем.

- начало работы с 09:00
- перерыв на обед с 13:00 до 14:00
- окончание работы в 21:00
- выходными днями Работника, работающего по сменному графику, признаются дни, не являющиеся рабочими по установленному для него графику работы.

Кассиру, работающему по адресу: г. Орел, Наугорское шоссе, д.82, устанавливается сорокачасовая рабочая неделя, пятидневная:

Среда, четверг, суббота:

- начало работы с 10:00
- перерыв на обед с 14:00 до 15:00
- окончание работы в 19:00

Пятница:

- начало работы с 11:00
- перерыв на обед с 15:00 до 17:00
- окончание работы в 21:00

Воскресенье:

- начало работы с 12:00
- перерыв на обед с 16:00 до 17:00
- окончание работы в 21:00
- выходные дни понедельник, вторник.

Планово-экономический сектор

Экономисту устанавливается сорокачасовая рабочая неделя, пятидневная:

- начало работы с 09:00
- перерыв на обед с 13:00 до 14:00
- окончание работы в 18:00
- выходные дни суббота, воскресенье

Технический отдел

Технику-энергетику, технику по эксплуатации и ремонту спортивной техники, водителю, слесарю-электрику по ремонту электрооборудования, слесарю-сантехнику, звукооператору устанавливается сорокачасовая рабочая неделя, пятидневная:

- начало работы с 08:00
- перерыв на обед с 12:00 до 13:00
- окончание работы в 17:00
- выходные дни суббота, воскресенье

Машинисту холодильных установок устанавливается сорокачасовая рабочая неделя, пятидневная:

- начало работы с 08:00
- перерыв на обед с 12:00 до 13:00
- окончание работы в 17:00
- выходные дни вторник, среда

Водителю транспортно-уборочной машины, льдоуборочного комбайна устанавливается сменный режим работы в соответствии с графиком сменности, утвержденным Работодателем.

- начало работы с 08:00
- перерыв на обед с 12:00 до 13:00, с 02:00 до 05:00
- окончание работы в 08:00
- выходными днями Работника, работающего по сменному графику, признаются дни, не являющиеся рабочими по установленному для него графику работы.

Отдел спортивной подготовки

Инструктору-методисту, устанавливается тридцатишестичасовая рабочая неделя, пятидневная:

- начало работы с 09:24
- перерыв на обед с 13:00 до 14:00
- окончание работы в 17:36
- выходные дни суббота, воскресенье

Менеджеру устанавливается сорокачасовая рабочая неделя, пятидневная:

- начало работы с 09:00
- перерыв на обед с 13:00 до 14:00
- окончание работы в 18:00

– выходные дни суббота, воскресенье

Продолжительность рабочего времени для тренеров-преподавателей и хореографов, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени – 36 часов в неделю, из которых 18 часов (ставка) – нормируемая часть, остальное время не конкретизировано по количеству часов.

Выполнение тренером-преподавателем работы характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения спортивной подготовки, которая выражается в фактическом объеме их тренировочной нагрузки: нормируемая часть тренерской работы в размере 18 часа в неделю:

– шестидневная рабочая неделя с одним выходным, согласно утвержденному расписанию ОАУ ДО ОО «СШ «Ледовое поколение».

Административно-хозяйственный отдел № 1,

Заведующему спортсооружением – начальнику АХО № 1

устанавливается сорокачасовая рабочая неделя, пятидневная:

- начало работы с 08:00
- перерыв на обед с 12:00 до 13:00
- окончание работы в 17:00
- выходные дни суббота, воскресенье

Заведующему спортсооружением – начальнику АХО № 1 по распоряжению работодателя может устанавливаться особый режим работы (ненормированный рабочий день), при котором вышеуказанное лицо может при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для него продолжительности рабочего времени.

Старшему администратору, озеленителю устанавливается сорокачасовая рабочая неделя, пятидневная:

- начало работы с 09:00
- перерыв на обед с 13:00 до 14:00
- окончание работы в 18:00
- выходные дни суббота, воскресенье

Вахтер устанавливается сорокачасовая рабочая неделя, пятидневная:

- начало работы с 13:00
- перерыв на обед с 17:00 до 18:00
- окончание работы в 22:00
- выходные дни суббота, воскресенье

Администратору устанавливается сменный режим работы в соответствии с графиком сменности, утвержденным Работодателем:

- начало работы с 09:00
- перерыв на обед с 13:00 до 14:00
- окончание работы в 21:00

– выходными днями Работника, работающего по сменному графику, признаются дни, не являющиеся рабочими по установленному для него графику работы.

Уборщику производственных и служебных помещений устанавливается сменный режим работы в соответствии с графиком сменности, утвержденным Работодателем:

- начало работы с 07:30
- перерыв на обед с 13:00 до 14:00
- окончание работы в 19:30
- выходными днями Работника, работающего по сменному графику, признаются дни, не являющиеся рабочими по установленному для него графику работы.

Уборщику территорий устанавливается сменный режим работы в соответствии с графиком сменности, утвержденным Работодателем:

- начало работы с 07:00
- перерыв на обед с 12:00 до 13:00
- окончание работы в 19:00
- выходными днями Работника, работающего по сменному графику, признаются дни, не являющиеся рабочими по установленному для него графику работы.

Инструктору по спорту устанавливается сменный режим работы в соответствии с графиком сменности, утвержденным Работодателем:

- начало работы с 09:00
- перерыв на обед с 14:00 до 15:00
- окончание работы в 21:00
- выходными днями Работника, работающего по сменному графику, признаются дни, не являющиеся рабочими по установленному для него графику работы.

Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий устанавливается сменный режим работы в соответствии с графиком сменности, утвержденным Работодателем:

- начало работы с 17:00
- перерыв на обед с 23:00 до 00:00, с 03:00 до 05:00
- окончание работы в 08:00
- выходными днями Работника, работающего по сменному графику, признаются дни, не являющиеся рабочими по установленному для него графику работы.

Сторожу устанавливается сменный режим работы в соответствии с графиком сменности, утвержденным Работодателем:

- начало работы с 08:00
- перерыв на обед с 12:00 до 13:00, с 02:00 до 05:00
- окончание работы в 08:00
- выходными днями Работника, работающего по сменному графику, признаются дни, не являющиеся рабочими по установленному для него графику работы.

Фельдшеру устанавливается сменный режим работы в соответствии с графиком сменности, утвержденным Работодателем:

- начало работы с 09:00
- перерыв на обед с 13:45 до 16:00
- окончание работы в 21:00
- выходные и рабочие дни при «скользящем» графике определяются согласно утвержденному ежемесячному графику работы, с которым каждый работник знакомится под подпись.

Приемщику пункта проката, гардеробщику работающим по адресу: г. Орел, ул. Зеленина, стр. 4, устанавливается сорокачасовая рабочая неделя, пятидневная:

Среда, четверг, суббота:

- начало работы с 10:00
- перерыв на обед с 14:00 до 15:00
- окончание работы в 19:00

Пятница:

- начало работы с 11:00
- перерыв на обед с 15:00 до 17:00
- окончание работы в 21:00

Воскресенье:

- начало работы с 12:00
- перерыв на обед с 16:00 до 17:00
- окончание работы в 21:00
- выходные дни понедельник, вторник.

Административно-хозяйственный отдел № 2.

Заведующему спортооружением – начальнику АХО № 2 устанавливается сорокачасовая рабочая неделя, пятидневная:

- начало работы с 08:00
- перерыв на обед с 12:00 до 13:00
- окончание работы в 17:00
- выходные дни суббота, воскресенье

Заведующему спортооружением – начальнику АХО № 2 по распоряжению работодателя может устанавливаться особый режим работы (ненормированный рабочий день), при котором вышеуказанное лицо может при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для него продолжительности рабочего времени.

Администратору устанавливается сменный режим работы в соответствии с графиком сменности, утвержденным Работодателем:

- начало работы с 09:00
- перерыв на обед с 13:00 до 14:00
- окончание работы в 21:00
- выходными днями Работника, работающего по сменному графику, признаются дни, не являющиеся рабочими по установленному для него графику работы.

Кладовщику устанавливается сорокачасовая рабочая неделя, пятидневная:

- начало работы с 08:00
- перерыв на обед с 12:00 до 13:00
- окончание работы в 17:00
- выходные дни суббота, воскресенье

Уборщику производственных и служебных помещений устанавливается сменный режим работы в соответствии с графиком сменности, утвержденным Работодателем:

- начало работы с 07:30
- перерыв на обед с 13:00 до 14:00
- окончание работы в 19:30
- выходными днями Работника, работающего по сменному графику, признаются дни, не являющиеся рабочими по установленному для него графику работы.

Уборщику территорий устанавливается сменный режим работы в соответствии с графиком сменности, утвержденным Работодателем:

- начало работы с 08:00
- перерыв на обед с 12:00 до 13:00
- окончание работы в 17:00
- выходные дни суббота, воскресенье

Инструктору по спорту устанавливается сменный режим работы в соответствии с графиком сменности, утвержденным Работодателем:

- начало работы с 09:00
- перерыв на обед с 14:00 до 15:00
- окончание работы в 21:00
- выходными днями Работника, работающего по сменному графику, признаются дни, не являющиеся рабочими по установленному для него графику работы.

Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий устанавливается сменный режим работы в соответствии с графиком сменности, утвержденным Работодателем:

- начало работы с 17:00
- перерыв на обед с 23:00 до 00:00, с 03:00 до 05:00
- окончание работы в 08:00
- выходными днями Работника, работающего по сменному графику, признаются дни, не являющиеся рабочими по установленному для него графику работы.

Сторожу устанавливается сменный режим работы в соответствии с графиком сменности, утвержденным Работодателем:

- начало работы с 08:00
- перерыв на обед с 12:00 до 13:00, с 02:00 до 05:00
- окончание работы в 08:00
- выходными днями Работника, работающего по сменному графику, признаются дни, не являющиеся рабочими по установленному для него графику работы.

Фельдшеру устанавливается суммированный учет рабочего времени и

сменный режим работы в соответствии с графиком сменности, утвержденным Работодателем:

- начало работы с 08:00
- перерыв на обед с 11:35 до 14:00
- окончание работы в 20:00
- выходными днями Работника, работающего по сменному графику, признаются дни, не являющиеся рабочими по установленному для него графику работы.

Приемщику пункта проката, гардеробщику работающему по адресу: г. Орел, Наугорское шоссе, д.82, устанавливается сорокачасовая рабочая неделя, пятидневная:

Среда, четверг, суббота:

- начало работы с 10:00
- перерыв на обед с 14:00 до 15:00
- окончание работы в 19:00

Пятница:

- начало работы с 11:00
- перерыв на обед с 14:30 до 17:00
- окончание работы в 21:30

Воскресенье:

- начало работы с 12:30
- перерыв на обед с 16:30 до 17:30
- окончание работы в 21:30
- выходные дни понедельник, вторник.

5.5.2. В соответствии со статьей 350 Трудового кодекса РФ для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

5.6. Режим рабочего времени, который отличается от общих правил оговаривается в трудовом договоре.

5.7. В соответствии со статьей 293 Трудового кодекса РФ для выполнения сезонных работ (обеспечение работы гардероба), которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), с гардеробщиками заключается срочный трудовой договор на период с «01» октября по «31» марта.

5.8. На время проведения ремонтно-профилактических работ зданий, сооружений и технологического оборудования ОАУ ДО ОО «Спортивная школа «Ледовое поколение», в связи с остановкой холодильных установок, рабочий персонал, работающий непосредственно на обслуживании и подготовке ледового покрытия, а также приемщики пункта проката, гардеробщики, вахтеры, фельдшеры, уборщики производственных помещений, уборщики территорий могут с их согласия привлекаться для выполнения работ по текущему ремонту здания, оборудования и обустройству прилегающей территории.

5.9. В рабочее время запрещается отвлекать рабочих от их непосредственной работы, вызывать или снимать с работы для выполнения

общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью.

5.10. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и в последствие неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

5.11. В соответствии со статьей 99 Трудового кодекса РФ применение сверхурочных работ может производиться в исключительных случаях, предусмотренных законодательством. Привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представителя работников ОАУ ДО ОО «Спортивная школа «Ледовое поколение».

5.12. При работе по сменному графику работы каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени. Работники чередуются равномерно. Переход из одной смены в другую определяется соответствующим графиком, который утверждается работодателем. Назначение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается. Выходные дни предоставляются работнику по установленному для него графику работы. В непрерывно действующих производствах ведется суммированный учет рабочего времени. Продолжительность рабочего времени с учетом периода, которым является квартал, не должна превышать установленной законодательством о труде предельной нормы рабочего времени. Превышение этой нормы является сверхурочной работой, оплата которой производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ. Предельное количество сверхурочных работ для каждого работника не должно превышать 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

5.13. В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ и с письменного согласия работника сотрудники могут привлекаться к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.13.1. В нерабочие и праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно - техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных работ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в следующих случаях:

- для предотвращения производственной аварии, катастрофы или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом

мнения представительного органа трудового коллектива.

Привлечение лиц с ограниченными возможностями (инвалидов), женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от такой работы.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Продолжительность рабочего дня смены, предшествующей праздничному дню, уменьшается на 1 час.

5.14. Ночным считается время с 22 часов до 06 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на 1 час.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено федеральными законами или локальными нормативными актами работодателя.

5.15. Тренировочные занятия в Спортивной школе «Ледовое поколение» по видам спорта определяются на основании планов, составленных в соответствии приказом Министерства спорта РФ от 30.10.2015 № 999 «Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации», но не более 40 часов в неделю.

6. ОТПУСКА

6.1. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней.

На основании статьи 23 Федерального закона от «24» ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

6.1.1. Отдельным категориям работников, на основании приказа работодателя предоставляется дополнительный отпуск:

- за работу в учреждении при непрерывном стаже свыше 5 лет, 8 лет, 10 лет;
- за ненормированный рабочий день (количество дополнительных оплачиваемых дней к отпуску определяется Приложением № 4 к коллективному договору ОАУ ДО ОО «СШ «Ледовое поколение»);
- тренерам-преподавателям предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 4 (четыре) календарных дня.

Также работодателем предоставляются учебные отпуска, отпуска по уходу за ребенком до достижения ими возраста 3-х лет, отпуска без сохранения заработной платы и прочие в соответствии с действующим трудовым

законодательством РФ, коллективным договором и трудовым договорами.

6.2. Дополнительные оплачиваемые дни к отпуску предоставляется за непрерывный стаж работы в ОАУ ДО ОО «СШ «Ледовое поколение»:

- за непрерывный стаж работы в учреждении свыше 5 лет – один календарный день;
- за непрерывный стаж работы в учреждении свыше 8 лет – два календарных дня;
- за непрерывный стаж работы в учреждении свыше 10 лет – три календарных дня.

6.3. Очередность предоставления основных ежегодных оплачиваемых отпусков, на следующий календарный год, в виде графика отпусков, устанавливается работодателем с учетом мнения представителя работников до 15 декабря текущего календарного года. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.

6.5. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск или по его письменному заявлению неиспользованный отпуск может быть предоставлен с последующим увольнением.

6.6. 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.

6.7. В соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей

военной службы (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 случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

6.8. Работники, успешно обучающиеся в ВУЗах, имеющих государственную аккредитацию, по заочной или очно-заочной (вечерней) формам обучения, имеют право на дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

6.9. Компенсация за основной неиспользованный отпуск выплачивается только в случае расторжения трудового договора с работником.

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

6.11. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

7. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ.

7.1. За образцовое и добросовестное исполнение трудовых обязанностей, продолжительную безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе работодатель может поощрять работников:

- объявляет благодарность;
- выдает премию;
- награждает ценным подарком;
- награждает почетной грамотой.

7.2. Премирование работников осуществляется на основании Раздела VIII Положения об оплате труда работников (Приложение № 1 к Коллективному договору).

7.3. Поощрения объявляется приказом, доводится до сведения всего коллектива и заносится в трудовую книжку работника.

7.4. За особые трудовые заслуги работника в установленном порядке работодатель предоставляет соответствующие требованиям документы в вышестоящие органы управления к поощрению государственными и ведомственными наградами.

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЯ 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 применять следующие дисциплинарные взыскания:

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

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

В соответствии со статьей 192 Трудового кодекса РФ к дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей и по основаниям:

1) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

2) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

3) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

4) однократного грубого нарушения руководителем организации

(филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

5) повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения, осуществляющей образовательную деятельность;

6) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

7) неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя;

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

9) нарушение тренером-преподавателем, в том числе однократное, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанное нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации.

8.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен потребовать от работника объяснения в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение, составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

8.4. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения.

8.5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение

трех дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

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

8.7. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, либо просьбе самого работника.

8.8. До принятия решения о досрочном расторжении трудового договора за нарушение трудовой дисциплины от работника должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для прекращения трудовых отношений.

8.9. Досрочное расторжение трудового договора может быть обжаловано работником в месячный срок в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

8.10. Расторжение трудового договора осуществляется на основаниях предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

8.11. Расторжение трудового договора по инициативе работника осуществляется на основании статей 80 Трудового кодекса РФ.

8.12. Увольнение по инициативе работодателя производится по основаниям, указанным в Трудовом кодексе Российской Федерации. Увольнение может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами трудового распорядка.

9. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

9.1. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.

9.1.1. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

9.1.2. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

9.2. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников.

9.2.1. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

9.3. Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации. (Приложение № 1 и Приложение № 3 к Постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31 декабря 2002 г. № 85).

9.3.1. Должности и работы, замещаемые или выполняемые работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности:

- кассир, а также другие работники, выполняющие обязанности кассиров;
- руководители, их заместители, специалисты и иные работники, осуществляющие: операции по подсчету, пересчету или формированию денежной наличности и валютных ценностей; инкассаторские функции и перевозку (транспортировку) денежных средств;
- кладовщики, другие руководители складов, кладовых (пунктов, отделений) по заготовке, транспортировке, хранению, учету и выдаче материальных ценностей, заведующие сооружений, другие работники, осуществляющие получение, заготовку, хранение, учет, выдачу, транспортировку материальных ценностей;
- работы по приему и выплате всех видов платежей, по обслуживанию торговых и денежных автоматов;
- работы, связанные с осуществлением: операций по кассовому и иному финансовому обслуживанию клиентов, по подсчету, пересчету или формированию денежной наличности и валютных ценностей, инкассаторских функций и перевозкой (транспортировкой) денежных средств и иных ценностей;
- работы: по приему на хранение, обработке (изготовлению), хранению, учету, отпуску (выдаче) материальных ценностей на складах, базах, в кладовых, пунктах.

10. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

10.1. Правила внутреннего трудового распорядка, после их утверждения работодателем, с учетом мнения представительного органа, доводятся до сведения работников или размещаются на доступном месте в служебном помещении для всеобщего обозрения. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с текстом Правил внутреннего трудового распорядка.

10.2. Правила внутреннего распорядка размещаются для ознакомления в учреждении, отделах и других структурных подразделениях на доступном месте.

Всего
прошито, пронумеровано и скреплено

печатью 22 (двадцать два) листов.



Кирмасов С.С.

Согласовано:

Представитель работников

ОАУ ОО «СШ «Ледовое поколение»

 Лютых Д.В.
«24» ноября 2022 г.

Утверждаю:

Директор

ОАУ ОО «СШ «Ледовое поколение»



Кирмасов С.С.
2022 г.

Нормы

**бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды,
специальной обуви и других средств индивидуальной защиты
работникам ОАУ ОО «Спортивной школы «Ледовое поколение»**

Сертифицированная специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты предоставляются работникам в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты согласно приложению к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития России от 03.10.2008 № 543н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам жилищно-коммунального хозяйства, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» и приложению к Приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи (штуки, пары, комплекты)	Срок носки
1.	Директор	Ботинки утепленные	1 пара	3 года
		Куртка на утепленной подкладке	1 шт.	3 года
		Костюм х/б из смешанных тканей	1 комп.	2,5 года
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	1 год
		Жилет 2-х сторонний	1 шт.	3 года
2.	водитель автомобиля (транспортно- уборочной машины, льдоуборочного комбайна)	Ботинки утепленные	1 пара	3 года
		Куртка на утепленной подкладке	1 шт.	3 года
		Костюм х/б из смешанных тканей	1 комп.	2,5 года
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	1 год
3.	водитель	Ботинки утепленные	1 пара	3 года

документ подписан электронной подписью

ОАУ ДО ОО "СШ "ЛЕДОВОЕ ПОКОЛЕНИЕ", Кирмасов Сергей Станиславович,
ДИРЕКТОР

31.05.24 11:28
(MSK)

Сертификат 01156ADD00EEAF73A24D34FD23E06FA0E8

	уборочной машины, льдоуборочного комбайна)	Костюм х/б из смешанных тканей	1 комп.	2,5 года
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	1 год
3.	водитель	Ботинки утепленные	1 пара	3 года
		Куртка на утепленной подкладке	1 шт.	3 года
		Костюм х/б из смешанных тканей	1 комп.	2,5 года
		Жилет сигнальный	1 шт.	до полного износа
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	1 год
		Средство защиты головы (головной убор)	1 шт.	3 года
		Средство защиты глаз (очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости)	1 шт.	2 года
4.	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Ботинки утепленные	1 пара	3 года
		Куртка на утепленной подкладке	1 шт.	3 года
		Костюм х/б из смешанных тканей	1 комп.	2,5 года
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	1 год
		Средство защиты головы (головной убор для защиты от общих загрязнений)	1 шт.	3 года
		Каскетка защитная	1 шт.	2 года
5.	слесарь-сантехник	Ботинки утепленные	1 пара	3 года
		Куртка на утепленной подкладке	1 шт.	3 года
		Костюм х/б из смешанных тканей	1 комп.	2,5 года
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	1 год
		Сапоги резиновые	1 пара	1 год
		Перчатки резиновые	1 пара	дежурные
		Костюм для защиты от воды	1 шт.	2 года
		Средство защиты головы (головной убор для защиты от общих загрязнений)	1 шт.	3 года
		Очки защитные с покрытием от запотевания	1 шт.	2 года
6.	слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Ботинки утепленные	1 пара	3 года
		Куртка на утепленной подкладке	1 шт.	3 года
		Костюм х/б из смешанных тканей	1 комп.	2,5 года
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	1 год
		Перчатки диэлектрические	1 пара	дежурные
		Галоши диэлектрические	1 пара	дежурные
		Подшлемник термостойкий	1 шт.	2 года
		Каска защитная от повышенных температур	1 шт.	2 года
		Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой	1 шт.	2 года
7.	техник-энергетик	Ботинки утепленные	1 пара	3 года
		Куртка на утепленной подкладке	1 шт.	3 года
		Костюм х/б из смешанных тканей	1 комп.	2,5 года
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	1 год
		Перчатки диэлектрические	1 пара	дежурные
		Галоши диэлектрические	1 пара	дежурные

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

ОАО ДО ООО "СШ "ЛЕДОВОЕ ПОКОЛЕНИЕ", Кирмасов Сергей Станиславович,
ДИРЕКТОР

31.05.24 11:28
(MSK)

Сертификат 01156ADD00EEAF73A24D34FD23E06FA0E8

8.	техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	Ботинки утепленные	1 пара	3 года
		Куртка на утепленной подкладке	1 шт.	3 года
		Костюм х/б из смешанных тканей	1 комп.	2,5 года
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	1 год
9.	машинист холодильных установок	Ботинки утепленные	1 пара	3 года
		Куртка на утепленной подкладке	1 шт.	3 года
		Костюм х/б из смешанных тканей	1 комп.	2,5 года
		Средство защиты головы (головной убор для защиты от общих загрязнений)	1 шт.	3 года
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	1 год
10.	фельдшер	Жилет 2-х сторонний	1 шт.	3 года
		Полотенце	2 шт.	1 год
		Защитные очки с покрытием от запотевания	1 шт.	2 года
		Фильтрующие полумаски	2 шт.	до износа
		Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара	3 года
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	3 года
		или		
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	3 года
11.	уборщик производственных и служебных помещений	Костюм х/б	1 комплект	1 год
		Куртка на утепленной подкладке	1 шт.	3 года
		Перчатки резиновые	12 пар	1 год
12.	приемщик пункта проката	Жилет 2-х сторонний	1 шт.	3 года
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	2,5 года
		Средство защиты головы (головной убор для защиты от общих загрязнений)	1 шт.	3 года
		Перчатки с полимер. покрытием	12 пар	1 год
13.	сторож	Ботинки утепленные	1 пара	3 года
		Куртка на утепленной подкладке	1 шт.	3 года
		Перчатки с полимер. покрытием	12 пар	1 год
		Средство защиты головы (головной убор для защиты от общих загрязнений)	1 шт.	3 года
		Костюм х/б форменный	1 комп.	2,5 года
14.	уборщик территории	Ботинки утепленные	1 пара	3 года
		Куртка на утепленной подкладке	1 шт.	3 года
		Костюм х/б из смешанных тканей	1 комп.	2,5 года
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	1 год
		Средство защиты головы (головной убор для защиты от общих загрязнений)	1 шт.	3 года
		Фартук из полимерных материалов с	2 шт.	2,5 год

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

ОАО ДО ОО "СШ "ПЕДОВОЕ ПОКОЛЕНИЕ", Кирмасов Сергей Станиславович, ДИРЕКТОР

31.05.24 11:28 (MSK)

Сертификат 01156ADD00EEFAE73A24D34FD23E06FA0E8

		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	3 года
15.	гардеробщик	Жилет 2-х сторонний	1 шт.	3 года
		Обувь специальная для защиты от общих загрязнений	1 пара	3 года
		Перчатки с полимер. покрытием	6 пар	1 год
16.	вахтер	Ботинки утепленные	1 пара	3 года
		Куртка на утепленной подкладке	1 шт.	3 года
		Средство защиты головы (головной убор для защиты от общих загрязнений)	1 шт.	3 года
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1 год
17.	звукооператор	Ботинки утепленные	1 пара	3 года
		Куртка на утепленной подкладке	1 шт.	3 года
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1 год
18.	администратор	Жилет 2-х сторонний	1 шт.	3 года
		Куртка на утепленной подкладке	1 шт.	3 года
		Брюки утепленные	1 шт.	3 года
19.	старший администратор	Жилет 2-х сторонний	1 шт.	3 года
		Куртка на утепленной подкладке	1 шт.	3 года
		Брюки утепленные	1 шт.	3 года
		Жилет 2-х сторонний	1 шт.	3 года
20.	заместитель директора	Ботинки утепленные	1 пара	3 года
		Куртка на утепленной подкладке	1 шт.	3 года
		Костюм х/б из смешанных тканей	1 комп.	2,5 года
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	1 год
		Жилет 2-х сторонний	1 шт.	3 года
21.	специалист по охране труда и техники безопасности	Ботинки утепленные	1 пара	3 года
		Куртка на утепленной подкладке	1 шт.	3 года
		Костюм х/б из смешанных тканей	1 комп.	2,5 года
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	1 год
		Жилет 2-х сторонний	1 шт.	3 года
22.	заведующий спортооружения № 1 – начальник АХО № 1	Ботинки утепленные	1 пара	3 года
		Куртка на утепленной подкладке	1 шт.	3 года
		Костюм х/б из смешанных тканей	1 комп.	2,5 года
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	1 год
		Жилет 2-х сторонний	1 шт.	3 года
23.	заведующий спортооружения № 2 – начальник АХО № 2	Ботинки утепленные	1 пара	3 года
		Куртка на утепленной подкладке	1 шт.	3 года
		Костюм х/б из смешанных тканей	1 комп.	2,5 года
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	1 год
		Жилет 2-х сторонний	1 шт.	3 года
24.	главный бухгалтер	Жилет 2-х сторонний	1 шт.	3 года
25.	бухгалтер	Жилет 2-х сторонний	1 шт.	3 года
26.	кассир	Жилет 2-х сторонний	1 шт.	3 года
27.	специалист по закупкам	Жилет 2-х сторонний	1 шт.	3 года
28.	инструктор по спорту	Жилет 2-х сторонний	1 шт.	3 года
29.	заместитель директора	Жилет 2-х сторонний	1 шт.	3 года

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

ОАО ДО ООО "СШ "ЛЕДОВОЕ ПОКОЛЕНИЕ", Кирмасов Сергей Станиславович,
ДИРЕКТОР

31.05.24 11:28
(MSK)

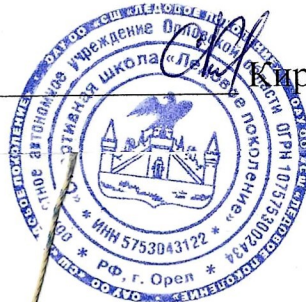
Сертификат 01156ADD00EEAF73A24D34FD23E06FA0E8

	по спортивной подготовке			
30.	кладовщик	Жилет 2-х сторонний	1 шт.	3 года
		Костюм защитный от общих загрязнений	1 шт.	2,5 года
		Обувь для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	3 года
		Средство защиты головы (головной убор для защиты от общих загрязнений)	1 шт.	3 года
31.	специалист по защите информации	Жилет 2-х сторонний	1 шт.	3 года
32.	начальник отдела правового и кадрового обеспечения	Жилет 2-х сторонний	1 шт.	3 года
33.	тренер-преподаватель	Жилет 2-х сторонний	1 шт.	3 года
34.	инструктор-методист	Жилет 2-х сторонний	1 шт.	3 года
35.	хореограф	Жилет 2-х сторонний	1 шт.	3 года
36.	юрисконсульт	Жилет 2-х сторонний	1 шт.	3 года
37.	экономист	Жилет 2-х сторонний	1 шт.	3 года
38.	инспектор по кадрам	Жилет 2-х сторонний	1 шт.	3 года
39.	секретарь	Жилет 2-х сторонний	1 шт.	3 года
40.	менеджер	Жилет 2-х сторонний	1 шт.	3 года
41.	озеленитель	Жилет 2-х сторонний	1 шт.	3 года

Согласно письму Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 7 апреля 2020 г. № 02/6338-2020-15 «О рекомендациях по профилактике коронавирусной инфекции (COVID-19) среди работников» учреждение обеспечивает работников, контактирующих при работе с посетителями, запасом одноразовых масок (исходя из продолжительности рабочей смены и смены масок не реже 1 раза в 3 часа), а также дезинфицирующих салфеток, кожных антисептиков для обработки рук, дезинфицирующих средств. Повторное использование одноразовых масок, а также использование увлажненных масок не допускается.

Всего
прошито, пронумеровано и скреплено

печатью 4(четыре) листов.



Кирмасов С.С.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

ОАО ДО ОО "СШ "ЛЕДОВОЕ ПОКОЛЕНИЕ", Кирмасов Сергей Станиславович,
ДИРЕКТОР

31.05.24 11:28
(MSK)

Сертификат 01156ADD00EEAF73A24D34FD23E06FA0E8

Согласовано:

Представитель работников

ОАУ ОО «СШ «Ледовое поколение»

 Лютых Д.В.
«29» ноября 2022 г.

Утверждаю:

Директор

ОАУ ОО «СШ «Ледовое поколение»

 Кирмасов С.С.
2022 г.

Нормы

бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств работникам ОАУ ОО «Спортивной школы «Ледовое поколение»

1. Приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется за счет средств работодателя.

2. Смывающие и (или) обезвреживающие средства подразделяются на защитные средства, очищающие средства и средства восстанавливающего, регенерирующего действия.

3. Смывающие и (или) обезвреживающие средства предоставляются работникам в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств согласно приложению № 1 Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

4. Смывающие и (или) обезвреживающие средства, оставшиеся неиспользованными по истечении отчетного периода (один месяц), могут быть использованы в следующем месяце при соблюдении их срока годности.

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
I. Защитные средства			
1	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической, стекольной, бумажной и другими), мазутом, стекловолокном, смазочно-охлаждающими жидкостями (далее - СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами	100 мл
2	Средства гидрофобного действия	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими	100 мл

	действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	
3	Средства комбинированного действия	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в пунктах 1 и 2 настоящих Типовых норм	100 мл
4	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	Наружные, сварочные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра	100 мл
5	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	Работы с бактериально опасными средами; при нахождении рабочего места удаленно от стационарных санитарно-бытовых узлов; работы, выполняемые в закрытой специальной обуви; при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве	100 мл
6	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	200 мл

II. Очищающие средства

7	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
8	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

ОАУ ДО ОО "СШ "ЛЕДОВОЕ ПОКОЛЕНИЕ", Кирмасов Сергей Станиславович,
ДИРЕКТОР

31.05.24 11:28
(MSK)

Сертификат 01156ADD00EEAF73A24D34FD23E06FA0E8

			дозированных устройствах)
		Работы на угольных (сланцевых) шахтах, в разрезах, на обогатительных и брикетных фабриках, в шахтостроительных и шахто-монтажных организациях угольной промышленности	800 г (мыло туалетное) или 750 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
9	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с труднотемпываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	200 мл
III. Регенерирующие, восстанавливающие средства			
10	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	100 мл

Всего
прошито, пронумеровано и скреплено

печатью 3 (три) листов.



Кирмасов С.С.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

ОАО ДО ООО "СШ "ЛЕДОВОЕ ПОКОЛЕНИЕ", Кирмасов Сергей Станиславович,
ДИРЕКТОР

31.05.24 11:28
(MSK)

Сертификат 01156ADD00EEAF73A24D34FD23E06FA0E8