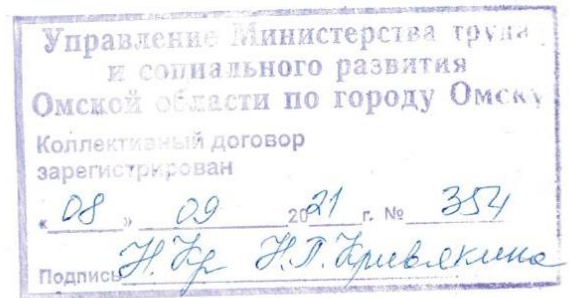


# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками  
бюджетного учреждения города Омска  
«Спортивная школа № 30»  
(БУ города Омска «СШ № 30»)  
на 2021-2024 годы

Принят на общем  
собрании работников  
Протокол № 4  
от 07.09.2021 года



От работодателя:

Директор  
БУ города Омска «СШ № 30»


  
Сорокин Алексей Владимирович  
07.09.2021

М.П.



От работников:

Председатель Собрания работников  
БУ города Омска «СШ № 30»

  
Фоминцева Галина Анатольевна  
07.09.2021

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетном учреждении города Омска «Спортивная школа № 30» (далее – БУ города Омска «СШ № 30») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются: Работодатель БУ города Омска «СШ № 30» в лице директора Сорокина Алексея Владимировича (на основании приказа Департамента по делам молодежи, физической культуры и спорта Администрации города Омска от 3 декабря 2019 г. № 198) и Работники в лице уполномоченного представителя - председателя Собрания работников учреждения Фоминцева Галина Анатольевна.

Директор признает Собрание работников учреждения полномочным представителем трудового коллектива, что не является препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий.

1.3. 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.

1.4. Коллективный договор признает право директора БУ города Омска «СШ № 30» на:

- ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров;
- поощрение работников за добросовестный труд;
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнение правил охраны труда;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятие локальных нормативных актов.

1.5. Коллективный договор признает право работника на участие в управлении БУ города Омска «СШ № 30»

1.5.1. Основными формами участия работников в управлении БУ города Омска «СШ № 30» являются:

- учет мнения Собранием работников школы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором;
- проведение Собранием работников школы консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение Собранием работников БУ города Омска «СШ № 30» планов социально-экономического развития школы;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Собрание работников БУ города Омска «СШ № 30» (далее – учреждение) имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации учреждения;
- введения организационных изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами школы, настоящим коллективным договором и положением о Совете работников учреждения.

Собрание работников учреждения имеет право на:

- внесение по вышеперечисленным вопросам на общее собрание работников учреждения соответствующие предложения и участвовать в заседаниях общего собрания при их рассмотрении;
- мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок;
- 3) график отпусков;
- 4) форма расчетного листка;
- 5) приказы о расторжении трудового договора с работниками, являющимися руководителями (их заместителями) Совета работников учреждения по п. 2, 3, 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ;
- б) другие документы, содержащие нормы трудового права.

- обсуждение с руководителем учреждения вопросов о работе учреждения и внесении предложений по ее совершенствованию.

1.5.2. Работники имеют право:

- заключение, изменение, расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей ТК РФ;
- предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- своевременную, в полном объеме и в установленные сроки выплату заработной платы;
- сокращенную для педагогических работников рабочую неделю не более 36 часов в неделю;

- объединение в профессиональные союзы;
- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- обязательное социальное страхование.

#### 1.5.3. Работники обязаны:

- выполнять обязательства, изложенные в документах учреждения, с которыми они были ознакомлены под роспись;
- бережно относиться к школьному имуществу, соблюдать режим экономии при расходовании электроэнергии и воды;
- принимать активное участие в обсуждении и практическом внедрении локальных нормативных актов;
- быть примером для учащихся;
- постоянно повышать свое профессиональное мастерство.

## 2. Оплата и нормирование труда

2.1. Оплата труда, порядок выплаты материальной помощи, премий и единовременных выплат, работников БУ города Омска «СШ № 30» осуществляется в соответствии с положением об оплате труда и порядком установления доплат и надбавок (Приложение № 1).

2.2. Работодатель обязан при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.3. Условия труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим коллективным договором.

2.4. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления на указанный работником счет, открытый в кредитной организации.

2.5. Выплата заработной платы производится два раза в месяц. Срок выплаты заработной платы: первая часть выплаты заработной платы не позднее 15 числа каждого месяца, вторая часть заработной платы не позднее 30 (31) числа каждого месяца, в феврале не позднее 14 и до 28 (29) числа соответственно. Вновь принятым работникам первая выплата заработной платы выплачивается за отработанное время в ближайший из установленных дней выплаты заработной платы.

2.6. Распределение выплат стимулирующего характера производится на основании оценочных листов, служебных записок непосредственных руководителей работников (ответственных лиц), а в отношении заместителей директора, находящимся в прямом подчинении директора по представлению

специалиста по кадрам (инспектора по кадрам), представление на специалиста по кадрам (инспектора по кадрам) по представлению главного бухгалтера.

2.7. Работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или несоответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

2.8. В случае смерти работника, не выплаченная заработная плата, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

2.9. При выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации. В приказе должен быть указан размер оплаты труда (должностной оклад) и все виды доплат и надбавок, на которые исполняющий обязанности имеет право.

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

Размеры дополнительной оплаты устанавливаются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и верхним пределом не ограничивается.

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

2.12. Удержание у работника заработной платы производится в соответствии со ст. 137 Трудового кодекса РФ.

2.13. Порядок выплаты премии, материальной помощи и иных единовременных выплат определяется положением об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок работникам БУ города Омска «СШ № 30» и правилами внутреннего трудового распорядка.

2.14. Периоды отмены учебно-тренировочных занятий для занимающихся, воспитанников по санитарно – эпидемиологическим,

климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников БУ города Омска «СШ № 30».

2.15. В периоды отмены учебно-тренировочных занятий по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям тренеры-преподаватели, тренеры привлекаются к учебно – воспитательной, методической, организационной работе.

2.16. В каникулярный период тренеры-преподаватели, тренеры осуществляют педагогическую, тренировочную, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией дополнительных общеобразовательных программ, программ спортивной подготовки в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической, тренерской работы)), определенной им до начала каникул, и времени, с сохранением заработной платы в полном объеме.

### **3. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечении занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров**

3.1. В случае принятия решения о ликвидации БУ города Омска «СШ № 30», школы, сокращения численности или штата работников работодатель обязан в точности соблюсти процедуру, установленную Трудовым кодексом РФ.

3.2. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй статьи 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. (Ст.180 ТК РФ)

3.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительность труда и квалификацией. Для сопоставления производительности труда и квалификации уволенного работника и работников аналогичных профессий и специальностей, оставленных на работе, изучаются документы, характеризующие их производственную деятельность (данные о выполнении норм выработки и служебных обязанностей, сведения об образовании, знаниях и опыте, поощрениях и т.д.). При этом учитываются отзывы непосредственных руководителей работника. Назначение экспертизы для сравнения квалификации работника, увольняемого по сокращению штата, и работников, оставляемых на работе, не производится.

3.4. Если несколько работников с равной производительностью труда и уровнем квалификации занимают должности в порядке совместительства, совмещения, расширения зоны обслуживания, увеличения объема выполняемых работ, применяется порядок, установленный п. 3.3.

3.5. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- женщинам имеющим ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- одиноким родителям, имеющим ребенка в возрасте до 18 лет;
- работникам находящимся в командировке по направлению работодателя;
- работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшим в учреждении более 5 лет.

3.6. При сокращении численности или штата работодатель обязуется не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.7. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией БУ города Омска «СШ № 30», сокращением численности или штата работников, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы, с предоставлением возможности отработать данные часы в выходной день).

3.8. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Собрания работников БУ города Омска «СШ № 30».

3.9. Работники имеют право повышать свою квалификацию, получить дополнительное профессиональное образование (ст. 197 Трудового кодекса РФ).

3.10. Необходимость подготовки работников (повышение квалификации, дополнительное профессиональное образование) для собственных нужд определяет работодатель (ст. 196 Трудового кодекса РФ), при наличии бюджетного финансирования по данной статье расходов.

Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется место работы, должность и сохранение заработной платы в полном объеме.

3.11. Работодатель обязан своевременно создать аттестационную комиссию учреждения. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Собрания работников учреждения.

#### 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В БУ города Омска «СШ № 30» устанавливается пятидневная и шестидневная рабочая неделя с одним или двумя выходными днями (в зависимости от занимаемой должности). Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания устанавливается следующее:

- понедельник, вторник, среда, четверг с 8.30 до 17.30, пятница с 8.30 до 16.30;

- перерыв на обед с 13.00 до 13.45 и в рабочее время не включается.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Накануне выходных дней продолжительность работы по шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться другой график работы и иная продолжительность обеденного перерыва. Администраторы принимают пищу в течение рабочей смены в помещении вахты. Время перерывов для питания администраторов включается в рабочее время.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать:

- 40 часов в неделю (для работающих по общеотраслевым должностям руководителей, служащих и профессиям рабочих);
- для педагогических работников – не более 36 часов в неделю;
- для тренеров-преподавателей- 18 часов в неделю;
- для тренеров - 24 часа в неделю;
- для медицинского персонала – 39 часов в неделю.

4.3. Объем тренерской нагрузки работников определяется ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливается приказом Учреждения. Нагрузка тренера, тренера-преподавателя может быть сокращена, но не более чем на 25%.

4.4. Сокращение рабочей недели, предусмотренное п. 4.2 и 4.3, не является основанием для снижения заработной платы.

4.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I и II группы – не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Продолжительность рабочего времени учащихся общеобразовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в



свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных данным пунктом.

Оплата труда в этом случае производится пропорционально отработанному времени.

4.6. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 Трудового кодекса РФ).

Режим рабочего времени тренеров, тренеров-преподавателей определяется шестидневным графиком работы, а также учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы - 18 часов в неделю и объемов учебной нагрузки не более 36 часов в неделю. Выполнение другой части педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями тренера, тренера-преподавателя, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизируется по количеству часов.

4.7. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день, неполная рабочая неделя, ненормированный рабочий день, гибкий рабочий день, суммированный учет рабочего времени.

4.8. Работодатель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по заявлению беременной женщины, лица осуществляющего уход за ребенком в возрасте до 3-х лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 Трудового кодекса РФ).

Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.9. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. При этом продолжительность рабочего дня не может превышать 12 часов. Работодатель обязан обеспечить возможность отработки, а работник отработать суммарное количество рабочих часов в течение учетного периода – календарного месяца. В этих случаях режим рабочего времени и времени отдыха каждого работника устанавливается трудовым договором.

4.10. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в учреждении по внутреннему совместительству и (или) у другого работодателя в другом учреждении (организации) по внешнему совместительству (ст.60.1.Трудового кодекса РФ).

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часа в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 Трудового кодекса РФ).

4.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса РФ, с их письменного согласия. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 Трудового кодекса РФ или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 Трудового кодекса РФ).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях: для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий; предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества учреждения; выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожар, наводнение и т.д.).

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с письменного согласия работника производится в случае необходимости выполнения заранее непредвидимых работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

4.12. Привлечение к сверхурочной работе, в выходные и нерабочие праздничные дни для работы на внешкольных спортивно-массовых мероприятиях и соревнованиях тренеров, тренеров-преподавателей, спортсменов-инструкторов и инструкторов-методистов осуществляется с письменного согласия работников без учета мнения Собрания работников БУ города Омска «СШ № 30».

4.13. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, инвалидам 30 календарных дней при предоставлении соответствующих документов. Для работников, которые не достигли 18-летнего возраста, основной оплачиваемый отпуск составляет 31 календарный день.

4.14. Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- медицинской сестре – 12 календарных дней;
- тренерам-преподавателям - 14 календарных дней;
- тренерам- 4 календарных дня

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ в количестве 3 календарных дней:

- заместителю директора;
- главному бухгалтеру;
- бухгалтеру;
- специалисту по кадрам;
- инспектору по кадрам;
- заведующему филиалом;
- инструктору-методисту;
- старшему инструктору-методисту.

4.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Собрания работников учреждения, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст.123 Трудового кодекса РФ).

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем может быть перенесен на другой срок.

Работодатель обязуется предоставлять очередной оплачиваемый отпуск вне графика по просьбе работника при наличии путевки на санаторно-курортное лечение, приобретенной по медицинским показаниям.

4.16. Всем работникам БУ города Омска «СШ № 30» предоставляются выходные дни:

- тренерам, тренерам-преподавателям и спортсменам-инструкторам – согласно расписания учебно-тренировочных занятий;
- администраторам – согласно графикам сменности;
- остальные работники – суббота, воскресенье.

При установлении гибкого режима рабочего времени и разделении рабочего дня на части по соглашению между работником и работодателем работнику может быть установлен один выходной день – воскресенье.

4.17. 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.

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

- 1) участникам Великой Отечественной войны –35 календарных дней в году;
- 2) работающим пенсионерам по возрасту –14 календарных дней в году;
- 3) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии

- или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- 4) работникам в случаях рождения ребенка (в семье) - 5 календарных дней;
  - 5) регистрации брака работника (детей работников) – 5 календарных дней;
  - 6) смерти близких родственников – 5 календарных дней;
  - 7) в связи с переездом на новое место жительства – 5 календарных дней.
  - 8) работающим инвалидам – 60 календарных дней;
  - 9) работнику, имеющему 2-х или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
  - 10) работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет – 14 календарных дней;
  - 11) одинокому родителю, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней.

Указанные отпуска могут быть использованы работником полностью за один раз или по частям. Отпуска, предоставляемые по основаниям, указанным в подпунктах 1, 2, 3, 8, 9, 10, 11 по желанию работника могут быть присоединены к основному оплачиваемому отпуску. Перенесение этих отпусков на следующий рабочий год не допускается.

4.18. Работникам, имеющим детей школьного возраста (1-5 класс), предоставляется дополнительный выходной день с сохранением заработной платы- 1 сентября для отправки ребенка в школу.

## **5. Гарантии и компенсации работникам БУ города Омска «СШ № 30»**

5.1. Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами.

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

5.2 При сопровождении спортсменов (обучающихся) на соревнования, согласно утвержденного перечня официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий, подлежащих обязательному ежегодному включению в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий, а также в планы физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий субъектов Российской Федерации и муниципальных образований

издается приказ о сопровождении спортсменов (обучающихся) и направлении работника за которым сохраняется средняя заработная плата.

5.3 Основанием для сопровождения спортсменов (обучающихся) является личное заявление.

5.4. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

5.5. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу, за ним сохраняется его прежний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

5.6. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законодательством.

5.7. Работодатель обязуется:

- осуществлять социальное страхование всех работников БУ города Омска «СШ № 30» в соответствии с действующим законодательством;
- создать комиссию по социальному страхованию, в обязанности которой входит контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, распределение путевок на оздоровление работников и их детей.

5.8. Занимающиеся БУ города Омска «СШ № 30», направленные для повышения спортивного мастерства в УОР, ШВСМ, центры олимпийской подготовки по договору между данными организациями и БУ города Омска «СШ № 30», могут выступать за ее команду в течение четырех лет (олимпийский цикл). БУ города Омска «СШ № 30» в течение указанного срока сохраняет тренерам, тренерам-преподавателям, руководящим работникам и специалистам ранее установленные надбавки (доплаты) за подготовку данных спортсменов.

## **6. Охрана труда**

В целях улучшения организации охраны труда в соответствии с ФЗ «Об основах охраны труда в РФ» от 30.06.2006 № 90-ФЗ и Трудовым кодексом РФ, работодатель обязан обеспечить право работников БУ города Омска «СШ № 30» на здоровье и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 Трудового кодекса РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц (Приложение № 10).

1) Работодатель в соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств специальной защиты обязуется приобретать специальную одежду и другие средства индивидуальной защиты и обеспечивать ими работников.

2) Работодатель проводит инструктаж работников по охране труда, обучение их безопасным методам и приемам по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, проверку знаний требований охраны труда.

3) Работодатель не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.

4) Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными актами, правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими нормативными локальными актами организации;

- правильно применять выданную им специальную одежду, обувь, другие средства индивидуальной защиты;

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

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и другие обязательные медицинские осмотры;

- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве или об ухудшении состояния здоровья, в том числе о проявлении признаков профессиональных заболеваний.

## **7. Обеспечение деятельности Собрании работников БУ города Омска «СШ № 30»**

7.1. Собрание работников учреждения имеет право контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

7.2. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, директор принимает решения и издает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Совета работников учреждения в соответствии с настоящим Коллективным договором.

7.3. Предоставлять Совету работников учреждения возможность проведения собраний, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения.

## **8. Заключительные положения**

8.1. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует три года.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

Коллективный договор может быть изменен или дополнен в любой момент по соглашению сторон.

8.2. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляет работодатель и Собрание работников БУ города Омска «СШ № 30».

Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять в течение всего срока действия.

8.3. По всем вопросам, не нашедшим своего отражения в положениях настоящего коллективного договора впрямую применяется действие правил внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок, других локальных нормативных актов, Трудового кодекса РФ и других федеральных законов.

СОГЛАСОВАНО  
Совет трудового коллектива  
БУ города Омска «СШ № 30»  
протокол от 07.09.2021 № 4

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора  
БУ города Омска «СШ № 30»  
от 30.04.2020 № 22

## **Положение**

об оплате труда работников бюджетного учреждения города Омска  
«Спортивная школа № 30»

### **1. Общие положения**

Настоящее положение об оплате труда работников бюджетного учреждения города Омска «Спортивная школа № 30» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с Постановлением Администрации города Омска от 2 октября 2013 года № 1100-п «Об отраслевой системе оплаты труда в муниципальных учреждениях, подведомственных департаменту по делам молодежи, физической культуры и спорта Администрации города Омска» и определяет условия оплаты труда работников бюджетного учреждения города Омска «Спортивная школа № 30» (далее – учреждение) и включает в себя:

- 1) основные условия оплаты труда;
- 2) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- 3) порядок, условия и размеры установления компенсационных выплат;
- 4) порядок, условия и размеры установления стимулирующих и иных выплат;
- 5) условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера.

### **2. Основные условия оплаты труда**

2.1. Конкретные условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и являются обязательными для включения в трудовой договор.

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы работников учреждения – приложение № 9), определяются в положении об оплате труда работников учреждения, утверждаемом руководителем учреждения с учетом мнения представителей трудового коллектива, по согласованию с департаментом по делам молодежи, физической культуры и спорта Администрации города Омска (далее - департамент). Порядок осуществления оценки результативности и качества работы работников учреждения, на основании которой определяется размер устанавливаемых им



стимулирующих выплат, устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с департаментом.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год за счет средств бюджета города Омска исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, а также средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен тот же оклад (должностной оклад), ставка заработной платы.

Заработная плата работника учреждения максимальными размерами не ограничивается.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Оформление трудовых отношений с работниками учреждения осуществляется с учетом рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников учреждения, занимающих должности специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей специалистов и служащих к ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

С учетом условий труда работника, занимающим должности специалистов и служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Работникам, занимающим должности специалистов и служащих, могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, занимающих должности работников физической культуры и спорта, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

С учетом условий труда работникам, занимающим должности работников физической культуры и спорта, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Работникам, занимающим должности работников физической культуры и спорта, могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, занимающих должности работников образования и работников, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных групп должностей работников образования», в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

С учетом условий труда работникам, занимающим должности работников образования и работников, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Работникам, занимающим должности работников образования и работников, осуществляющих спортивную подготовку, могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, занимающих должности медицинских и фармацевтических работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

С учетом условий труда работникам, занимающим должности работников медицинских и фармацевтических работников, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Работникам, занимающим должности работников медицинских и фармацевтических работников, могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.7. Размеры норматива оплаты труда тренеров-преподавателей учреждения за подготовку одного занимающегося устанавливается в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению.

2.8. Размеры норматива оплаты труда тренеров учреждения за подготовку одного занимающегося устанавливается в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению.

Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю.

Объем тренерской нагрузки определяется ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливается распорядительным актом учреждения.

Годовой объем тренировочной работы, начиная с тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25 процентов.

2.9. Предельная доля оплаты труда работников, относимых к административно-управленческому персоналу учреждения, в фонде оплаты труда должна составлять не более 40 процентов.

2.10. Заработная плата работникам начисляется за фактически отработанное время исходя из установленной плановой нормы рабочего времени в расчетном периоде на основании табеля учета рабочего времени.

### 3. Порядок, условия и размеры установления компенсационных выплат

#### 3.1. Компенсационные выплаты предусматриваются работникам:

1) занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Обязательным видом компенсационных выплат является выплата по районному коэффициенту.

3.2. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат, закрепленные в Положении и в трудовом договоре, устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах, не превышающих десятикратный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если иное не установлено федеральным законодательством.

Размеры компенсационных выплат устанавливаются не ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Компенсационные выплаты (за исключением выплаты по районному коэффициенту), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета иных компенсационных и стимулирующих выплат.

Выплата по районному коэффициенту начисляется на всю сумму заработной платы и составляет 15 процентов.

Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Повышенная оплата работы в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер оплаты – не менее 20 процентов оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.3. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

1) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

2) работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам учреждения занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам проведения специальной оценки условий труда в целях разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Минимальный размер выплат работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Указанная выплата отменяется, если по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным.

#### 4. Порядок, условия и размеры установления стимулирующих и иных выплат

4.1. Настоящим Положением устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 1) выплаты за интенсивность и напряженность работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;
- 4) иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам за интенсивность и напряженность работы относятся следующие выплаты:

1) ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за напряженность в работе (выплачивается работникам учреждения, чья деятельность непосредственно связана с инвалидами и иными лицами с недостатками в физическом и (или) умственном развитии) – до 10 процентов;

2) надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в учреждении в зависимости от специфики деятельности:

- работникам учреждений – до 10 процентов;

3) ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за интенсивность – до 100 процентов.

4.3. К выплатам за качество выполняемых работ относятся следующие выплаты:

1) надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате за ученую степень:

- кандидата наук – до 5 процентов;

- доктора наук – до 10 процентов;

2) надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного и спортивного звания Российской Федерации, РСФСР и СССР – до 10 процентов;

3) надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате за наличие нагрудного знака «Отличник физической культуры и спорта» и (или) Почетного знака «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» – до 5 процентов;

4) надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения, осуществляющих обучение, за высокие достижения в работе.

Размеры и условия выплаты надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за высокие достижения в работе работникам учреждений, осуществляющих обучение и работникам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливаются в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

Надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за высокие достижения в работе работникам учреждений, осуществляющих обучение и работникам, осуществляющим спортивную подготовку, выплачивается при условии достижения работником учреждения,

работающим на постоянной основе более одного года с нагрузкой не менее 75 процентов нормы рабочего времени, спортивного результата, дающего право на получение указанной надбавки в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

Решение о назначении надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждений, осуществляющих обучение, за высокие достижения в работе принимается не позднее 30 календарных дней со дня представления работником учреждения, осуществляющих обучение, в установленные локальным нормативным актом учреждения сроки заверенных Министерством по делам молодежи, физической культуры и спорта Омской области копий протоколов соревнований, либо списков кандидатов в сборные команды Российской Федерации по виду спорта, утвержденных Министерством спорта Российской Федерации.

Выплаты за высокие достижения в работе устанавливаются работникам учреждения непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса: заместителю директора, старшему инструктору-методисту, инструкторам-методистам, тренерам, тренерам-преподавателям. Размер выплаты определяется с учетом непосредственного вклада работника в достижение результатов в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

4.4. В целях поощрения работников за выполненную работу может быть выплачена премия:

- 1) по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- 2) за выполнение особо важных и срочных работ.

При премировании учитывается:

- 1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- 2) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- 3) непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и общегородских целевых программ;
- 4) участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ может выплачиваться работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работника за оперативность и качественный результат труда.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения Совета трудового коллектива и осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от оказания платных

услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников учреждения.

При отсутствии или недостатке бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников учреждения, руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

4.6. Выплаты стимулирующего характера не устанавливаются работникам учреждения, имеющим не снятое дисциплинарное взыскание.

4.7. Работникам учреждения выплачивается материальная помощь в размере до двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в год. Материальная помощь выплачивается работникам учреждения на оплату отдыха и лечения, в связи с постигшим их стихийным бедствием, пожаром, хищением имущества, тяжелым заболеванием, необходимостью оплаты дорогостоящих лекарств или лечения работника и членов его семьи, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников, при рождении ребенка. Конкретный размер материальной помощи устанавливается руководителем учреждения и закрепляется приказом.

Выплата материальной помощи осуществляется при наличии средств на оплату труда.

При наличии экономии бюджетных средств, выделенных на фонд оплаты труда, производятся дополнительные единовременные выплаты работникам в связи с уходом на пенсию, к юбилейным датам (50, 55, 60 и далее каждые 5 лет), в связи с награждением Почетной грамотой, наградой или почетным званием, к юбилеям учреждения, к профессиональным праздникам, Дню физкультурника, а также по другим основаниям. Указанные выплаты определяются и устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения, как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), так и абсолютном выражении.

## 5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера.

5.1. Зарботная плата руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и максимальными размерами не ограничивается.

5.2. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы руководителя учреждения определяется трудовым договором и положением об оплате труда руководителя, утверждаемом приказом директора департамента.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой на календарный год, и среднемесячной заработной платы



работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в кратности не может превышать 5.

5.3. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается в соответствии с методикой определения конкретного отношения должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера к должностному окладу руководителя учреждения, утвержденной приказом директора департамента.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения закрепляются трудовым договором и устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже оклада (должностного оклада), ставки заработной платы руководителя учреждения в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

5.4. Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения и порядок их установления определяются в положении об оплате труда руководителей учреждений, утвержденном приказом директора департамента. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с разделами 3, 4 настоящего Положения.

5.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности учреждения, утвержденными приказом директора департамента.

5.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения определяются в положении об оплате труда руководителей учреждений, утвержденном приказом директора департамента, и в трудовом договоре.

5.7. Размер и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения определяются в положении об оплате труда работников учреждения, утвержденном приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников по согласованию с департаментом, и в трудовом договоре.

5.8. Размер выплат компенсационного и стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу или в абсолютном выражении.

5.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются:

1) руководителю учреждения – на основании приказа директора департамента;

2) заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения – на основании приказа руководителя учреждения.

5.10. При отсутствии или недостатке бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников учреждения, департамент вправе приостановить выплату стимулирующих выплат руководителю учреждения, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив руководителя учреждения об этом в установленном законодательством порядке.

## РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников бюджетного учреждения города Омска «Спортивная школа № 30», занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих

Должности	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
<b>3 квалификационный уровень</b>	
Заведующий филиалом	7696
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Администратор – среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование	5408
Инспектор по кадрам - среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование, специальная подготовка и стаж по профилю не менее 3 лет, в т.ч. на предприятие не менее 1 года	7696
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
<b>2 квалификационный уровень</b>	
Бухгалтер – высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера не менее 3 лет либо имеющий II категорию	7696
<b>3 квалификационный уровень</b>	
Экономист — высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера не менее 3 лет либо имеющий I категорию	7696

**РАЗМЕРЫ**  
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников  
бюджетного учреждения города Омска «Спортивная школа № 30»,  
осуществляющих  
профессиональную деятельность по профессиям рабочих

Должности	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности рабочих первого уровня»	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Дворник — без предъявления квалификационных требований	4900
Уборщик служебных помещений — без предъявления квалификационных требований	4400
Рабочий по обслуживанию зданий — среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	4900
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности рабочих второго уровня»	
<b>2 квалификационный уровень</b>	
Наименование профессий рабочих по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов	4900
Слесарь-сантехник — среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	4900
Столяр — среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	4900
Электромонтер по обслуживанию оборудования — среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	4900

## РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников бюджетного учреждения города Омска «Спортивная школа № 30», занимающие должности по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников

Должности	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
<b>3 квалификационный уровень</b>	
Медицинская сестра	7200

## РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников бюджетного учреждения города Омска «Спортивная школа № 30», занимающие должности (работающих по профессиям), не включенные в профессиональные квалификационные группы

Должности	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (в рублях)
Массажист	6860

**РАЗМЕРЫ**  
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников  
бюджетного учреждения города Омска «Спортивная школа № 30», занимающие  
должности  
по профессиональным квалификационным группам должностей  
работников физической культуры и спорта

Должности	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа работников физической культуры и спорта второго уровня	
<b>2 квалификационный уровень</b>	
Инструктор-методист – высшее профессиональное образование без предъявления требования к стажу работы, не имеющий квалификационной категории	7300
Инструктор-методист – высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет, либо имеющий II квалификационную категорию	7300
Тренер – среднее или высшее профессиональное образование без предъявления к стажу работы, не имеющий квалификационной категории	5200
Тренер – среднее или высшее профессиональное образование, имеющий I квалификационную категорию	5800
Тренер – высшее профессиональное образование, имеющий высшую квалификационную категорию	7000
<b>3 квалификационный уровень</b>	
Старший инструктор-методист – высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет, либо имеющий I квалификационную категорию	8300

## РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников бюджетного учреждения города Омска «Спортивная школа № 30», занимающие должности по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования и работников, осуществляющих спортивную подготовку

Должности	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
<b>2 квалификационный уровень</b>	
Тренер-преподаватель – без специального образования (подготовки), имеющий рекомендации аттестационной комиссии учреждения	4600
Тренер-преподаватель – среднее или высшее профессиональное образование без предъявления к стажу работы, не имеющий квалификационной категории	5200
Тренер-преподаватель – среднее или высшее профессиональное образование, имеющий I квалификационную категорию	5800
Тренер-преподаватель – высшее профессиональное образование, имеющий высшую квалификационную категорию	7000

### РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ

выплаты надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за высокие достижения в работе работникам бюджетного учреждения города Омска «Спортивная школа № 30»

1. Работникам учреждения устанавливаются следующие размеры и условия выплаты надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за высокие достижения в работе:

Уровень соревнований в которых участвует спортсмен	Результат участия в соревнованиях (место) либо подготовки спортсмена (команды)	Период времени, в течение которого производится выплата надбавки	Максимальный размер надбавки, выплачиваемой тренеру, тренеру-преподавателю за каждого спортсмена в течение двух лет и более (процентов)	Размер надбавки, выплачиваемой иным работникам за обеспечение учебно-тренировочного процесса в течение одного года и более за каждого спортсмена (процентов)
1	2	3	4	5
<b>В личных видах спорта официальные соревнования международного уровня</b>				
Олимпийские игры	1 - 6 места	2 года	До 150	До 10
Чемпионаты мира, Европы	1 - 3 места	2 года	До 150	До 10
Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры	1 - 3 места	1 год	До 100	До 10
Олимпийские игры	Участие	1 год	До 100	До 10
Чемпионаты мира, Европы	4 - 6 места	1 год	До 100	До 10
Кубок мира	1 - 6 места	1 год	До 100	До 10
Кубок Европы	1 - 3 места	1 год	До 100	До 10
Первенства мира, Европы (молодежь, юниоры)	1 место	1 год	До 100	До 10
Чемпионаты мира, Европы, Кубок мира	Участие	1 год	До 75	До 5
Прочие официальные соревнования международного уровня	1 - 4 места	1 год	До 75	До 5



<b>Официальные соревнования Всероссийского и межрегионального уровня</b>				
Чемпионат России	1 - 3 места	1 год	До 100	До 10
Прочие официальные соревнования всероссийского и межрегионального уровня	1 - 3 места	1 год	До 50	До 5

2. Размер надбавки тренеру, тренеру-преподавателю за подготовку высококвалифицированного спортсмена и надбавок иным работникам бюджетного учреждения города Омска «Спортивная школа № 30» за обеспечение высококачественного тренировочного процесса, тренерам, тренерам-преподавателям за участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена, (в течение периода, составляющего не менее одного года), вошедшего в состав сборной команды России и занявшего 1-6 место на соревнованиях, устанавливается с первого числа месяца следующего за месяцем, в течение которого спортсмен занял вышеуказанные места и действует в течение одного (двух) календарного года на основании выписки из протокола соревнований.

3. Если в период действия установленного размера надбавки тренеру, тренеру-преподавателю и надбавок иным работникам школы спортсмен улучшил спортивный результат, размер надбавок соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока их действия.

**РАЗМЕРЫ**  
норматива оплаты труда тренеров-преподавателей за подготовку одного  
занимающегося  
(в процентах от оклада, ставки заработной платы)  
бюджетного учреждения города Омска «Спортивная школа № 30»

Этап спортивной подготовки, уровни сложности программы	Период обучения (лет)	Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося (в процентах от оклада, ставки заработной платы <*>)		
		Группа видов спорта		
		I<***>	II<****>	III<***>
1	2	3	4	5
Спортивно-оздоровительный этап	Весь период	2,2	2,2	2,2
Базовый уровень сложности	Первый, второй годы обучения	2,2	2,2	2,2
	Третий, четвертый годы обучения	3,6	3,6	3,6
	Пятый, шестой годы обучения	6	5	4
Углубленный уровень сложности	Первый, второй годы обучения	12	10	5
	Третий, четвертый годы обучения	14	12	6,25

**Примечание:**

<\*> - исчисляется от базового оклада, установленного в положении об оплате труда работников;

<\*\*\*> - все олимпийские виды спорта, кроме игровых видов спорта;

<\*\*\*\*> - олимпийские игровые виды спорта, а также неолимпийские виды спорта, получившие признание Международного олимпийского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта);

<\*\*\*\*\*> - другие виды спорта, включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

## РАЗМЕРЫ

норматива оплаты труда тренеров за подготовку одного занимающегося  
(в процентах от оклада, ставки заработной платы)  
бюджетного учреждения города Омска «Спортивная школа № 30»

Этап спортивной подготовки	Период прохождения этапа спортивной подготовки (лет)	Размер норматива оплаты труда тренера за подготовку одного занимающегося (в процентах от оклада, ставки заработной платы<*>)		
		Группа видов спорта		
		I<***>	II<***>	III<****>
Этап начальной подготовки	Первый год	2,2	2,2	2,2
	Свыше одного года	3,6	3,6	3,6
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	До двух лет	6	5	4
	Свыше двух лет	14	10	6,25
Этап совершенствования спортивного мастерства	До одного года	20	17	17
	Свыше одного года	30	23	20
Этап высшего спортивного мастерства	Весь период	40	35	25

## Примечание:

<\*> – исчисляется от базового оклада, установленного в положении об оплате труда работников;

<\*\*\*> – все олимпийские виды спорта, кроме игровых видов спорта;

<\*\*\*> – олимпийские игровые виды спорта, а также не олимпийские виды спорта, получившие признание Международного олимпийского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта);

<\*\*\*\*> – другие виды спорта, включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

**Критерии**  
оценки результативности и качества работы работников  
бюджетного учреждения города Омска «Спортивная школа № 30»

№ п/п	Критерии оценки	Периодичность установления выплаты	Количественный показатель	Шкала показателей (баллы)
<b>Административно-управленческий персонал</b>				
<b>Заместитель директора</b>				
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	ежемесячно	Отсутствие замечаний в части своевременности и качества исполнения служебных распоряжений, поручений, приказов руководителя, в том числе не связанных с должностными обязанностями работника	0-15
2	Участие в организации и проведении мероприятий на высоком профессиональном уровне, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения (тренировочных, спортивных, пропагандистских, методических, воспитательных, работа в ИС «Навигатор» и т.п.) в том числе с инвалидами, подростками «группы риска»	ежемесячно	Мероприятия, организованные и проведенные на базе учреждения для различных групп населения (реализация проектов, акций, конкурсов физкультурно-спортивной направленности; проведение массовых физкультурно-оздоровительных мероприятий, спортивных праздников, соревнований)	0-15
3	Удовлетворенность получателей муниципальных услуг (работ), оказываемых (выполняемых) учреждением в текущем периоде	ежемесячно	Отсутствие или наличие замечаний, обоснованных жалоб от родителей (законных представителей), граждан города в рамках деятельности учреждения в текущем периоде	0-15
4	Участие в подготовке учреждения к новому спортивному сезону, участие в работах по благоустройству здания, территории учреждения, летнему оздоровительному периоду	ежемесячно	Выполнение мероприятий в срок и без замечаний	0-15
5	Своевременность представления разнонаправленных отчетов, статистической отчетности, запросов, другой сторонней информации	ежемесячно	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	0-10
6	Отсутствие производственного травматизма на рабочем месте	ежемесячно	Соблюдение требований законодательства, инструкций по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности	0-15

7	Проявление инициативы и творческого подхода в решении вопросов, входящих в компетенцию работника, проявление самостоятельности	ежемесячно	Наличие внедренных предложений, применение в работе современных форм методов, технологий организации труда	0-10
8	Соблюдение требований, предусмотренных законодательством Российской Федерации	ежемесячно	Отсутствие нарушений, выявленных при проведении мероприятий по контролю и надзору (постановлений, актов, определений о наложении штрафов, обращений граждан в органы власти, свидетельствующих о нарушении законодательства учреждением)	0-5

Максимальное количество баллов 100

№ п/п	Критерии оценки	Периодичность установления выплаты	Количественный показатель	Шкала показателей (баллы)
<b>Заместитель директора по административно-хозяйственной работе, заведующий филиалом</b>				
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	ежемесячно	Отсутствие замечаний в части своевременности и качества исполнения служебных распоряжений, поручений, приказов руководителя, в том числе не связанных с должностными обязанностями работника	0-15
2	Участие в организации и проведении мероприятий на высоком профессиональном уровне, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения (тренировочных, спортивных, пропагандистских, методических, воспитательных, работа в ИС «Навигатор» и т.п.) в том числе с инвалидами, подростками «группы риска»	ежемесячно	Мероприятия, организованные и проведенные на базе учреждения для различных групп населения (реализация проектов, акций, конкурсов физкультурно-спортивной направленности; проведение массовых физкультурно-оздоровительных мероприятий, спортивных праздников, соревнований)	0-10

3	Соблюдение требований, предусмотренных законодательством Российской Федерации	ежемесячно	Отсутствие нарушений, выявленных при проведении мероприятий по контролю и надзору (постановлений, актов, определений о наложении штрафов, обращений граждан в органы власти, свидетельствующих о нарушении законодательства учреждением)	0-5
4	Соблюдение сроков заключения договоров на обслуживание систем жизнеобеспечения учреждения	ежемесячно	Соблюдение сроков, качественное выполнение работ	0-10
5	Своевременность представления разнонаправленных отчетов, статистической отчетности, запросов, другой сторонней информации	ежемесячно	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	0-10
6	Отсутствие производственного травматизма на рабочем месте	ежемесячно	Соблюдение требований законодательства, инструкций по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности	0-15
7	Проявление инициативы и творческого подхода в решении вопросов, входящих в компетенцию работника, проявление самостоятельности	ежемесячно	Наличие внедренных предложений, применение в работе современных форм, методов, технологий организации труда	0-10
8	Реагирование на сбои работы систем жизнеобеспечения учреждения, участие в работах по предупреждению и ликвидации последствий аварийных и чрезвычайных ситуаций	ежемесячно	Оперативное выполнение мероприятий в сжатые сроки	0-10
9	Участие в подготовке учреждения к новому спортивному сезону, участие в работах по благоустройству здания, территории учреждения, летнему оздоровительному периоду	ежемесячно	Выполнение мероприятий без замечаний и в срок	0-15

Максимальное количество баллов 100

№ п/п	Критерии оценки	Периодичность установления выплаты	Количественный показатель	Шкала показателей (баллы)
<b>Инспектор по кадрам</b>				
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	ежемесячно	Отсутствие замечаний в части своевременности и качества исполнения служебных распоряжений, поручений, приказов руководителя, в том числе не связанных с должностными обязанностями работника	0-20
2	Участие в организации и проведении мероприятий на высоком профессиональном уровне, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения (тренировочных, спортивных, пропагандистских, методических, воспитательных и т.п.) в том числе с инвалидами	ежемесячно	Мероприятия, организованные и проведенные на базе учреждения для различных групп населения (реализация проектов, акций, конкурсов физкультурно-спортивной направленности; проведение массовых физкультурно-оздоровительных мероприятий, спортивных праздников, соревнований)	0-10
3	Своевременность представления разнонаправленных отчетов, статистической отчетности, запросов, другой сторонней информации	ежемесячно	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	0-15
4	Соблюдение требований, предусмотренных законодательством Российской Федерации	ежемесячно	Отсутствие нарушений, выявленных при проведении мероприятий по контролю и надзору (постановлений, актов, определений о наложении штрафов, обращений граждан в органы власти, свидетельствующих о нарушении законодательства учреждением)	0-5
5	Отсутствие производственного травматизма на рабочем месте	ежемесячно	Соблюдение требований законодательства, инструкций по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности	0-20

6	Проявление инициативы и творческого подхода в решении вопросов, входящих в компетенцию работника, проявление самостоятельности	ежемесячно	Наличие внедренных предложений, применение в работе современных форм, методов, технологий организации труда	0-15
7	Участие в подготовке учреждения к новому спортивному сезону, участие в работах по благоустройству здания, территории учреждения, летнему оздоровительному периоду	ежемесячно	Выполнение мероприятий в срок и без замечаний	0-15

Максимальное количество баллов 100

№ п/п	Критерии оценки	Периодичность установления выплаты	Количественный показатель	Шкала показателей (баллы)
<b>Главный бухгалтер, бухгалтер, экономист</b>				
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	ежемесячно	Отсутствие замечаний в части своевременности и качества исполнения служебных распоряжений, поручений, приказов руководителя, в том числе не связанных с должностными обязанностями работника	0-20
2	Участие в организации и проведении мероприятий на высоком профессиональном уровне, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения (тренировочных, спортивных, пропагандистских, методических, воспитательных и т.п.) в том числе с инвалидами, подростками «группы риска»	ежемесячно	Мероприятия, организованные и проведенные на базе учреждения для различных групп населения (реализация проектов, акций, конкурсов физкультурно-спортивной направленности; проведение массовых физкультурно-оздоровительных мероприятий, спортивных праздников, соревнований)	0-10
3	Показатель исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности	ежемесячный прирост показателя не менее 8%	Отношение фактического кассового исполнения к плановым годовым назначениям: 8 % и более процентов	0-15
			менее 8%	0
4	Отсутствие производственного травматизма на рабочем месте	ежемесячно	Соблюдение требований законодательства,	0-15



			инструкций по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности	
5	Проявление инициативы и творческого подхода в решении вопросов, входящих в компетенцию работника, проявление самостоятельности	ежемесячно	Наличие внедренных предложений, применение в работе современных форм, методов, технологий организации труда	0-10
6	Соблюдение требований, предусмотренных законодательством Российской Федерации	ежемесячно	Отсутствие нарушений, выявленных при проведении мероприятий по контролю и надзору (постановлений, актов, определений о наложении штрафов, обращений граждан в органы власти, свидетельствующих о нарушении законодательства учреждением)	0-5
7	Своевременность представления разнонаправленных отчетов, статистической отчетности, запросов, другой сторонней информации	ежемесячно	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	0-10
8	Участие в подготовке учреждения к новому спортивному сезону, участие в работах по благоустройству здания, территории учреждения, летнему оздоровительному периоду	ежемесячно	Выполнение мероприятий в срок и без замечаний	0-15

Максимальное количество баллов 100

№ п/п	Критерии оценки	Периодичность установления выплаты	Количественный показатель	Шкала показателей (баллы)
<b>Администратор</b>				
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	ежемесячно	Отсутствие замечаний в части своевременности и	0-20

			качества исполнения служебных распоряжений, поручений, приказов руководителя, в том числе не связанных с должностными обязанностями работника	
2	Участие в организации и проведении мероприятий на высоком профессиональном уровне, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения (тренировочных, спортивных, пропагандистских, методических, воспитательных и т.п.) в том числе с инвалидами, подростками «группы риска»	ежемесячно	Мероприятия, организованные и проведенные на базе учреждения для различных групп населения (реализация проектов, акций, конкурсов физкультурно-спортивной направленности; проведение массовых физкультурно-оздоровительных мероприятий, спортивных праздников, соревнований)	0-10
3	Отсутствие производственного травматизма на рабочем месте	ежемесячно	Соблюдение требований законодательства, инструкций по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности	0-20
4	Удовлетворенность получателей муниципальных услуг (работ), оказываемых (выполняемых) учреждением в текущем периоде	ежемесячно	Отсутствие или наличие замечаний, обоснованных жалоб от родителей (законных представителей), граждан города в рамках деятельности учреждения в текущем периоде	0-15
5	Проявление инициативы и творческого подхода в решении вопросов, входящих в компетенцию работника, проявление самостоятельности	ежемесячно	Наличие внедренных предложений, применение в работе современных форм, методов, технологий организации труда	0-10
6	Реагирование на сбои работы систем жизнеобеспечения учреждения, участие в работах по предупреждению и ликвидации последствий аварийных и чрезвычайных ситуаций	ежемесячно	Оперативное выполнение мероприятий в сжатые сроки	0-5
7	Участие в подготовке учреждения к новому спортивному сезону, участие в работах по благоустройству	ежемесячно	Выполнение мероприятий в срок и без замечаний	0-15

	здания, территории учреждения, летнему оздоровительному периоду			
8	Соблюдение требований, предусмотренных законодательством Российской Федерации	ежемесячно	Отсутствие нарушений, выявленных при проведении мероприятий по контролю и надзору (постановлений, актов, определений о наложении штрафов, обращений граждан в органы власти, свидетельствующих о нарушении законодательства учреждением)	0-5

Максимальное количество баллов 100

№ п/п	Критерии оценки	Периодичность установления выплаты	Количественный показатель	Шкала показателей ей (баллы)
<b>Основной персонал</b>				
	<b>Старший инструктор-методист, инструктор-методист, тренер, тренер-преподаватель</b>			
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	ежемесячно	Отсутствие замечаний в части своевременности и качества исполнения служебных распоряжений,	0-10

			поручений, приказов руководителя, в том числе не связанных с должностными обязанностями работника	
2	Участие в организации и проведении мероприятий на высоком профессиональном уровне, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения (тренировочных, спортивных, пропагандистских, методических, воспитательных, работа в ИС «Навигатор» и т.п.) в том числе с инвалидами, подростками «группы риска»	ежемесячно	Мероприятия, организованные и проведенные на базе учреждения для различных групп населения (реализация проектов, акций, конкурсов физкультурно-спортивной направленности; проведение массовых физкультурно-оздоровительных мероприятий, спортивных праздников, соревнований	0-15
3	Проявление инициативы и творческого подхода в решении вопросов, входящих в компетенцию работника, проявление самостоятельности	ежемесячно	Наличие внедренных предложений, применение в работе современных форм, методов, технологий организации труда	0-10
4	Своевременность представления разнонаправленных отчетов, статистической отчетности, запросов, другой сторонней информации	ежемесячно	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	0-10
5	Соблюдение требований, предусмотренных законодательством Российской Федерации	ежемесячно	Отсутствие нарушений, выявленных при проведении мероприятий по контролю и надзору (постановлений, определений о наложении штрафов, обращений граждан в органы власти, свидетельствующих о нарушении законодательства учреждением)	0-5
6	Отсутствие производственного травматизма на рабочем месте	ежемесячно	Соблюдение требований законодательства, инструкций по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности	0-15
7	Удовлетворенность получателей муниципальных услуг (работ), оказываемых (выполняемых) учреждением в текущем периоде	ежемесячно	Отсутствие или наличие замечаний, обоснованных жалоб от родителей (законных	0-15

			представителей), граждан города в рамках деятельности учреждения в текущем периоде	
8	Руководство тренерским, методическим советом учреждения, подготовка докладов, аналитической информации и	ежемесячно	Подтверждается документами	0-10
9	Участие в подготовке учреждения к новому спортивному сезону, участие в работах по благоустройству здания, территории учреждения, летнему оздоровительному периоду	ежемесячно	Выполнение мероприятий в срок и без замечаний	0-10

Максимальное количество баллов 100

№ п/п	Критерии оценки	Периодичность установления выплаты	Количественный показатель	Шкала показателей (баллы)
<b>Прочий персонал</b>				
	<b>Уборщик производственных помещений, дворник, рабочий по обслуживанию зданий, столяр, слесарь-сантехник по ремонту оборудования, электромонтер по обслуживанию</b>			
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	ежемесячно	Отсутствие замечаний в части своевременности и качества исполнения служебных распоряжений, поручений, приказов	0-20

			руководителя, в том числе не связанных с должностными обязанностями работника	
2	Участие в организации и проведении мероприятий на высоком профессиональном уровне, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения (тренировочных, спортивных, пропагандистских, методических, воспитательных и т.п.) в том числе с инвалидами, подростками «группы риска»	ежемесячно	Мероприятия, организованные и проведенные на базе учреждения для различных групп населения (реализация проектов, акций, конкурсов физкультурно-спортивной направленности; проведение массовых физкультурно-оздоровительных мероприятий, спортивных праздников, соревнований)	0-10

3	Проявление инициативы и творческого подхода в решении вопросов, входящих в компетенцию работника, проявление самостоятельности	ежемесячно	Наличие внедренных предложений, применение в работе современных форм, методов, технологий организации труда	0-10
4	Отсутствие сбоев в работе систем жизнеобеспечения учреждения, соблюдение санитарно-гигиенических требований	По мере проведения	Соблюдение сроков проведения регламентных работ систем жизнеобеспечения, отсутствие аварийных ситуаций,	0-15
6	Отсутствие производственного травматизма на рабочем месте	ежемесячно	Соблюдение требований инструкций по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности	0-10
7	Реагирование на сбои работы систем жизнеобеспечения учреждения, участие в работах по предупреждению и ликвидации последствий аварийных и чрезвычайных ситуаций	ежемесячно	Оперативное выполнение мероприятий в сжатые сроки	0-10
8	Участие в подготовке учреждения к новому спортивному сезону, участие в работах по благоустройству здания, территории учреждения, летнему оздоровительному периоду	ежемесячно	Выполнение мероприятий в срок и без замечаний	0-15
9	Увеличение объема работ в связи с погодными условиями	ежемесячно	Учитывается с сентября по май	0-10

Максимальное количество баллов 100

№ п/п	Критерии оценки	Периодичность установления выплаты	Количественный показатель	Шкала показателей (баллы)
	<b>Медицинская сестра</b>			
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	ежемесячно	Отсутствие замечаний в части своевременности и качества исполнения служебных распоряжений, поручений, приказов руководителя, в том числе не связанных с должностными обязанностями работника	0-15
2	Участие в организации и проведении мероприятий на высоком профессиональном уровне, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения (тренировочных, спортивных, пропагандистских, методических, воспитательных и т.п.) в том числе с инвалидами, подростками «группы риска»	ежемесячно	Мероприятия, организованные и проведенные на базе учреждения для различных групп населения (реализация проектов, акций, конкурсов физкультурно-спортивной направленности; проведение массовых физкультурно-оздоровительных мероприятий, спортивных праздников, соревнований)	0-15
3	Соблюдение требований, предусмотренных законодательством Российской Федерации	ежемесячно	Отсутствие нарушений, выявленных при проведении мероприятий по контролю и надзору (постановлений, определений о наложении штрафов, обращений граждан в органы власти, свидетельствующих о нарушении законодательства учреждением)	0-15
4	Проявление инициативы и творческого подхода в решении вопросов, входящих в компетенцию работника, проявление самостоятельности	ежемесячно	Наличие внедренных предложений, применение в работе современных форм, методов, технологий организации труда	0-10



5	Участие в подготовке учреждения к новому спортивному сезону, участие в работах по благоустройству здания, территории учреждения, летнему оздоровительному периоду	ежемесячно	Выполнение мероприятий в срок и без замечаний	0-15
6	Отсутствие производственного травматизма на рабочем месте	ежемесячно	Соблюдение требований инструкций по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности	0-15
7	Своевременность представления разнонаправленных отчетов, информации	ежемесячно	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов	0-15

Максимальное количество баллов 100

СОГЛАСОВАНО

Председатель Собрания работников  
БУ города Омска «СШ № 30»

Г.А. Фоминцева

Протокол от « 7 » сентября 2021 г.  
№ 4

УТВЕРЖДАЮ

Директор БУ города Омска  
«СШ № 30»

А.В. Сорокин

« 7 » сентября 2021 г.

**План мероприятий по улучшению условий и охраны труда  
на 2021 – 2022 годы**

№ п/п	Содержание мероприятий	Затраты, в тысячах руб.	Срок исполнения	Ответственный за исполнение
1	Организация обучения, проверок знаний по охране труда	-	По мере необходимости 1 раз в 3 года	Ответственный по охране труда
2	Проведение инструктажей по охране труда	-	Ежегодно	Ответственный по охране труда
3	Оборудование уголка по охране труда, обновление информации	-	Постоянно	Ответственный по охране труда
4	Организация и учет расследования несчастных случаев на производстве по форме Н-1	-	По мере необходимости	Ответственный по охране труда
5	Приобретение моющих и дезинфицирующих средств		По мере поступления средств	Зам. директора по АХР
6	Обеспечение работников школы спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты	10,0 руб	По мере поступления средств	Ответственный по охране труда Зам.директора по АХР
7	Приобретение и пополнение медицинской аптечки	3,0 руб.	Ежегодно	
8	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков.	1,5руб./ раб.место	По мере поступления средств	Ответственный по охране труда
9	Организация периодических медицинских осмотров	2,0 руб./ чел.	1 раз в год	Директор Медицинская сестра
10	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря	20,0 руб.	Ежегодно	Ответственный по охране труда Зам.директора по АХР
11	Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом	50,0 руб.	По мере поступления средств	Директор Зам.директора по АХР
12	Организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)		Постоянно	Директор Зам.директора по АХР

13	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК)		Постоянно	Директор Медицинская сестра
14	Ознакомление работников с новыми законодательными нормативными актами, инструкциями по охране труда		Постоянно	Заместитель директора, ответственный по охране труда
15	Вводные инструктажи по охране труда с вновь принятыми работниками		При приеме на работу	Ответственный по охране труда
16	Первичные инструктажи на рабочем месте с вновь принятыми работниками и повторные не реже 1 раза в полугодие		По мере необходимости не реже 1 раза в полугодие	Ответственный по охране труда
17	Обучение руководителя и его заместителей по вопросам охраны труда в лицензированном учебном учреждении	15,0 руб.	По мере поступления средств	Директор, инспектор по кадрам
18	Возврат части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н		Постоянно	Директор, главный бухгалтер
19	Осмотр технического состояния здания			Зам. директора по АХР, ответственный по охране труда

СОГЛАСОВАНО

Председатель Собрания работников  
БУ города Омска «СШ № 30»

Г.А. Фоминцева

Протокол от « 7 » сентября 2021г.

№ 4

УТВЕРЖДАЮ

Директор БУ города Омска  
«СШ № 30»

А.В. Сорокин

« 7 » сентября 2021г.

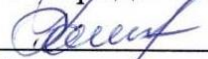
**ПЕРЕЧЕНЬ****профессий и должностей работников,  
имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими  
средствами индивидуальной защиты**

(Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 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	Наименование должности	Наименование спецодежды	Кол-во
1	Слесарь – сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском или сапоги болотные с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
2	Уборщица производственных и служебных помещений, санузлов	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар

3	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
4	Рабочий по ремонту и обслуживанию здания (электромонтер по обслуживанию электрооборудования)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные
		Перчатки диэлектрические	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа

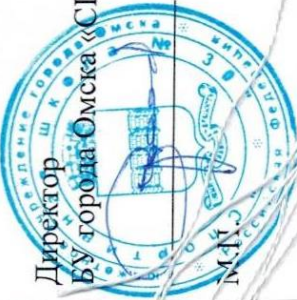
СОГЛАСОВАНО

Председатель Собрания работников  
БУ города Омска «СШ № 30»  
Г.А.Фоминцева  
Протокол от « 07 » сентября 2021г.  
№ 4УТВЕРЖДАЮ  
Директор БУ города Омска  
СШ № 30»  
А.В. Сорокин  
« 7 » сентября 2021г.**ПЕРЕЧЕНЬ****профессий и должностей работ, работа в которых дает право на  
бесплатную выдачу мыла, смывающих и обезвреживающих веществ**

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование выдаваемых моющих средств	Норма выдачи (в месяц)
1.	Уборщица производственных и служебных помещений, санузлов	Мыло туалетное	200 г или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2.	Дворник	Мыло	
3.	Завхоз	Мыло	

Основание: «Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи», утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г

Прошито, пронумеровано на 54 (пятьдесят четыре) листах



Директор  
БУ города Омска «СШ № 30»

А.В. Сорокин

Председатель Собрания работников  
БУ города Омска «СШ № 30»

Г.А. Фоминцева