



От представителей работников:
Председатель профсоюзного комитета


В.Г.Бойко
2024 г.



Представитель работодателя:
Директор ГБУ ДО КК «СШОР по гребле на байдарках и каноэ»


А.Ю. Мокрянский
2024 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Краснодарского края «Спортивная школа олимпийского резерва по гребле на байдарках и каноэ»
на 2024-2027 годы

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
«Центр занятости населения города Краснодара»
Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения
Дата 19.07.24 № 423-К
и. млс Торская И.И.
подпись

Принято на общем собрании
работников ГБУ ДО КК «СШОР по гребле на
байдарках и каноэ»
Протокол № 2 от «19» июля 2024 г.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении дополнительного образования Краснодарского края «Спортивная школа олимпийского резерва по гребле на байдарках и каноэ» (далее – СШОР) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице Директора СШОР Мокрянского Андрея Юрьевича, действующего на основании Устава, в дальнейшем – работодатель и работники СШОР, являющиеся членами Краснодарской краевой территориальной организации профсоюза работников культуры, в лице их представителя - выборного органа первичной профсоюзной организации председателя профсоюзного комитета Бойко Владимира Георгиевича, уполномоченного на представительство в соответствии с Уставом, для проведения коллективных переговоров, заключения и изменения Коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением, а также для реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.1.1. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.2. Работодатель СШОР признает профсоюзный комитет в качестве единственного представителя работников, поскольку он уполномочен общим собранием работников представлять их интересы в области труда и связанных с трудом и иных социально-трудовых отношений.

1.3. В период действия Коллективного договора, в случае его выполнения работодателем, профсоюзный комитет содействует работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

1.4. В случае пересмотра норм законодательства, иных нормативных актов, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Коллективным договором, действуют нормы этих актов.

1.5. Контроль за исполнением Коллективного договора осуществляется двусторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно, в объеме их компетенции, а также органами по труду.

1.6. Предмет Коллективного договора:

Предметом настоящего Коллективного 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.

1.7. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.8. Сфера действия коллективного договора:

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников СШОР.

1.9. Основные принципы заключения коллективного договора:

Настоящий коллективный договор разработан на основе:

1.9.1. Соблюдения норм действующего законодательства в области трудовых отношений.

1.9.2. Реальности обеспечения и выполнения принятых обязательств.

1.9.3. Коллективный договор заключён на 2024-2027 годы, вступает в силу со дня его подписания сторонами.

1.9.4. Стороны приступают к разработке и заключению нового коллективного договора за *три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора*.

Раздел 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

2.1. Порядок и условия оплаты труда:

2.1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 года № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского», от 28 декабря 2023 г. № 1193 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство физической культуры и спорта Краснодарского края», стороны договорились:

- установить в ГБУ ДО КК «СШОР по гребле на байдарках и каноэ» отраслевую систему оплаты труда.

2.1.2. Оплату труда работников ГБУ ДО КК «СШОР по гребле на байдарках и каноэ» устанавливать с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов) заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера.

2.1.3. Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

2.1.4. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определённых трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2.1.5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.1.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, установленных постановлением Губернатора Краснодарского края от 28 декабря 2023 г. № 1193 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство физической культуры и спорта Краснодарского края», с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.1.7. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям

(профессиям), входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного постановлением Губернатора Краснодарского края от 28 декабря 2023 г. № 1193 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство физической культуры и спорта Краснодарского края».

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленный постановлением Губернатора Краснодарского края от 28 декабря 2023 г. № 1193 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство физической культуры и спорта Краснодарского края», применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

При индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.1.8. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

2.1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

2.1.10. Условия оплаты труда работника учреждения, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных государственных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.1.11. Оплата труда работников учреждения (в том числе за первую половину месяца) производится пропорционально отработанному времени.

При определении заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (должностной оклад), а также надбавки за отработанное время, расчёт которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Заработная плата и НДФЛ за первую и вторую половину месяца начисляется (удерживается НДФЛ) и перечисляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.2. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения (в том числе руководителя учреждения, его заместителям) относятся:

2.2.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

2.2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные положениями об оплате труда работников учреждения.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере исходя из полной заработной платы: оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты):

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

- 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;

2) за работу в условиях с разделением рабочего дня, смены на части;

3) при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Перечень обязательных выплат за работу, производимую в особых условиях:

Наименование должности	Особые условия работы	Размер
Сторож, дежурный по общежитию	За работу в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	20%
	За работу в выходные и праздничные дни	100%

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и т. п.) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

2.2.3. Выплаты работникам, занимающим должности специалистов, работающих в сельской местности и поселках городского типа.

Специалистам, работающим в учреждениях, в том числе филиалах, структурных подразделениях или зданиях, в которых осуществляется ведение образовательного процесса согласно лицензии на образовательную деятельность, расположенных в сельской местности и поселках городского типа, устанавливается выплата в размере 25 процентов к окладу (должностному окладу), ставкам заработной платы.

2.2.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работников.

2.3. Выплаты стимулирующего характера:

2.3.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке учитывается уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Изменение установленного руководителем учреждения персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке может осуществляться ежемесячно.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке определяется путем умножения размера оклада

(должностного оклада) работника учреждения на персональный повышающий коэффициент.

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

2.3.2. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работнику учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, физкультурно-спортивных организациях, органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органах местного самоуправления в области образования, физической культуры и спорта:

при стаже работы непрерывной работы, выслуге лет от 1 года до 3 лет – 0,05;

при стаже работы непрерывной работы, выслуге лет от 3 до 5 лет – 0,10;

при стаже работы непрерывной работы, выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,15;

при стаже работы непрерывной работы, выслуге лет от 10 до 15 лет – 0,20;

при стаже работы непрерывной работы, выслуге лет от 15 до 20 лет – 0,25;

при стаже работы непрерывной работы, выслуге лет свыше 20 лет – 0,30.

Работникам ГБОУ устанавливается выплата за выслугу лет в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 0,05;

при выслуге лет от 3 до 10 лет – 0,10;

при выслуге лет от 10 до 20 лет – 0,15;

при выслуге лет от 20 лет – 0,20.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.3.3. Выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание, спортивное звание, спортивный разряд, ученую степень, ученое звание, ведомственное почетное звание, ведомственные награды.

Выплата устанавливается работнику учреждения, имеющему почетное звание, спортивное звание, спортивный разряд, ученую степень, ученое звание, ведомственное почетное звание, ведомственные награды, по основному профилю профессиональной деятельности, с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности:

0,80 – при наличии государственной награды «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» или почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»;

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

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

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

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

0,15 – при наличии первой квалификационной категории или спортивного разряда «Кандидат в мастера спорта»;

0,10 – при наличии второй квалификационной категории.

0,25 – при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории.

Выплата за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам ГБОУ, которым присвоена ученая степень, почетное звание:

0,10 – за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;

0,20 – за ученую степень кандидата наук;

0,30 – за ученую степень доктора наук.

Выплата работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание, спортивное звание, спортивный разряд, ученую степень, ученое звание, ведомственное почетное звание, ведомственные награды, устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение, по выбору работника, с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.3.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Размер выплаты может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

2.3.5. Выплаты за качество выполняемых работ.

Выплата за качество выполняемых работ выплачивается работникам учреждения единовременно в размере:

пяти должностных окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края, органами исполнительной власти Краснодарского края, присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Краснодарского края;

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

Работникам ГБОУ выплата за качество выполняемых работ выплачивается в размере до пяти должностных окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства труда и социального развития Российской Федерации, Министерства спорта Российской Федерации.

2.3.6. Премияльные выплаты и поощрительные выплаты разового характера.

Работникам учреждения могут быть установлены премии:

по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

за выполнение особо важных и срочных работ.

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

При премировании учитываются:

высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях;

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

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

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

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работнику учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работника за оперативность и качественный результат труда.

Работникам учреждений могут быть установлены поощрительные выплаты разового характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

к нерабочим праздничным дням (статья 112 Трудового кодекса Российской Федерации), профессиональным праздникам и памятным дням;

к профессиональной дате: ко дню физкультурника;

к юбилеям (достижению 50-, 55-, 60-, 65-, 70-летнего возраста);

в связи с достижением пенсионного возраста в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Поощрительные выплаты разового характера за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работнику учреждения одновременно за интенсивность и высокие результаты работы.

При поощрении учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

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

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

Поощрение за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работнику учреждения, которому установлена соответствующая выплата стимулирующего характера в соответствии с пунктом 4.1.4 Положения.

Премирование и выплата поощрений разового характера осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения за счёт средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также средств от иной приносящей доход деятельности.

Размер премии и поощрительной выплаты разового характера может определяться как в процентах к должностному окладу работников учреждения, так и в абсолютном размере и

максимальными размерами не ограничивается.

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

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

Работникам учреждения по решению руководителя учреждения устанавливается выплата за результативное участие в подготовке членов спортивной сборной команды Краснодарского края в официальных межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнованиях в соответствии с порядком и условиями, предусмотренными разделом 9 Положения.

2.3.8. При формировании оплаты труда тренер-преподавателям устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (приложение 3 к Положению);

норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата (приложение 4 к Положению).

Условия оплаты труда тренер-преподавателей, в том числе порядок и условия осуществления им выплат стимулирующего характера, устанавливаются в соответствии с разделом 6 Положения.

2.3.9. При формировании оплаты труда начальнику спортивной сборной команды Краснодарского края, главному тренеру-преподавателю спортивной сборной команды Краснодарского края, старшему тренеру-преподавателю спортивной сборной команды Краснодарского края, старшему тренеру-преподавателю по резерву спортивной сборной команды Краснодарского края, тренеру-преподавателю спортивной сборной команды Краснодарского края по решению руководителя учреждения устанавливается выплата стимулирующего характера – норматив оплаты труда за подготовку спортсмена, спортсмена-инструктора и спортсмена-ведущего, с которым заключен трудовой договор, в размере 40 процентов от оклада (должностного оклада) за одного спортсмена.

2.3.10. При формировании оплаты труда спортсменам, спортсменам-инструкторам, спортсменам-ведущим устанавливается выплата стимулирующего характера – норматив оплаты труда спортсменов, спортсменов-инструкторов, спортсменов-ведущих за показанный результат.

Условия оплаты труда спортсменов, спортсменов-инструкторов, спортсменов-ведущих, в том числе порядок и условия осуществления им доплат стимулирующего характера, устанавливаются в соответствии с разделом 8 Положения.

2.3.11. Работникам учреждений по решению руководителя учреждения могут устанавливаться другие виды выплат стимулирующего характера, предусмотренные нормативными правовыми актами Краснодарского края.

2.3.12. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника учреждения.

2.4. Оплата труда тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей:

2.4.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих должности «тренер-преподаватель», «старший тренер-преподаватель» (далее – тренер-преподаватель), устанавливаются на основе минимальных размеров окладов с учетом

отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

Тренер-преподавателям устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта;

норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата.

В случае отсутствия у тренера-преподавателя сформированных групп этапов спортивной подготовки в связи с проведением набора тренеру-преподавателю устанавливается норматив оплаты труда в размере 100 процентов на период проведения приема или дополнительного приема в учреждение.

Продолжительность недельного режима рабочего времени тренеров-преподавателей, оплата труда которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку одного обучающегося, устанавливается в зависимости от недельного объема учебно-тренировочной нагрузки в соответствии с этапом и годом спортивной подготовки. Объем учебно-тренировочной нагрузки (в неделю, год) для тренеров-преподавателей определяется в соответствии с дополнительными образовательными программами спортивной подготовки.

2.4.2. Норматив оплаты труда тренера-преподавателя определяется по формуле:

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

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

$N_{отэп}$ – норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта, %;

$N_{отр}$ – норматив оплаты труда за подготовку спортсменов (обучающихся), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата, %.

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

$$N_{отэп} = (k_1 \times n_1 + k_2 \times n_2 + \dots + k_n \times n_n), \text{ где:}$$

$N_{отэп}$ – норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта, %;

k_2, k_2, \dots, k_n – количество обучающихся, зачисленных по каждому этапу спортивной подготовки, человек;

n_2, n_2, \dots, n_n – норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапе спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта, %.

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

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

Нотр – норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата, %;

K_2, K_2, \dots, K_n – количество спортсменов (обучающихся), показавших спортивный результат, человек;

n_2, n_2, \dots, n_n – норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата, %.

2.4.4. Заработная плата тренеров-преподавателей определяется по формуле:

$$\text{Зпл} = \text{До} + (\text{До} \times \text{Нот}), \text{ где:}$$

Зпл – заработная плата тренера-преподавателя;

До – должностной оклад;

Нот – норматив оплаты труда тренера-преподавателя, %.

2.4.5. Оплата труда тренеров-преподавателей, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

При этом норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта, рассчитывается от полного должностного оклада независимо от количества занимаемых ставок.

2.4.6. Для проведения учебно-тренировочных занятий и участия в официальных спортивных соревнованиях, кроме основного тренера-преподавателя, допускается привлечение тренера-преподавателя по видам спортивной подготовки с учетом специфики вида спорта, а также иных специалистов при условии их одновременной работы со спортсменами (обучающимися).

Этапы спортивной подготовки, на которых допускается привлечение дополнительно второго тренера-преподавателя, а также иных специалистов, определяются в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки.

Распределение (закрепление) тренеров-преподавателей, иных специалистов, совместно участвующих в реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

Норматив оплаты труда привлеченного тренера-преподавателя, иного специалиста составляет 50 процентов от норматива оплаты труда основного тренера-преподавателя при условии их одновременной работы со спортсменами (обучающимися) за:

подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленного в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (приложение 3 к Положению);

подготовку спортсмена (обучающегося), установленного в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата (приложение 4 к Положению).

2.4.7. Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей пересматривается на первое число каждого месяца при появлении обстоятельств, влияющих на его изменение (изменение результата, показанного спортсменами (обучающимися), увеличение (уменьшение) числа спортсменов (обучающихся) и другое).

2.4.8. Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку спортсменов (обучающихся), находящихся на этапах спортивной подготовки, в зависимости

от показанного результата устанавливается по наивысшему нормативу, который действует с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором спортсменом (обучающимся) был показан наивысший результат, на основании протоколов спортивных соревнований, выписок из протоколов спортивных соревнований или их копий и сохраняется до проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного уровня. По всем остальным спортивным соревнованиям – в течение одного года.

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

Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда спортсмен (обучающийся), находящийся на этапах спортивной подготовки, не показал результат, определенный в соответствии с приложением 4 к Положению, то размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с этапом спортивной подготовки спортсмена (обучающегося).

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

Перевод спортсмена (обучающегося) от одного тренера-преподавателя к другому тренеру-преподавателю в течение учебно-тренировочного года в рамках одного учреждения допускается по причине увольнения тренера-преподавателя, за которым закреплен спортсмен (обучающийся), и (или) по личному заявлению совершеннолетнего спортсмена (обучающегося), родителей (законных представителей) несовершеннолетнего спортсмена (обучающегося).

Тренеру-преподавателю, за которым закреплен спортсмен (обучающийся), утверждается норматив оплаты труда за результат спортсмена (обучающегося) с момента первого достижения им на спортивных соревнованиях результата при условии непосредственной педагогической работы со спортсменом (обучающимся) в организации, реализующей дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, не менее 6 месяцев на момент показания результата. Утвержденный норматив оплаты труда за результат сохраняется до проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного уровня. По всем остальным спортивным соревнованиям – в течение одного года.

Закрепление спортсмена (обучающегося) за тренером-преподавателем определяется локальным актом учреждения.

Если в случае истечения срока действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя в период действия режима функционирования «Повышенная готовность» для органов управления и сил территориальной подсистемы единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций Краснодарского края, введенного на территории Краснодарского края соответствующим постановлением Губернатора Краснодарского края, спортсмен (обучающийся), находящийся на этапах спортивной подготовки, не показал результат, определенный в соответствии с локальными нормативно-правовыми актами, в связи с отменой или переносом официальных спортивных соревнований, размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя сохраняется до выступления спортсмена (обучающегося) на следующих официальных спортивных соревнованиях соответствующего уровня.

2.4.9. Объем учебно-тренировочного процесса для тренеров-преподавателей определяется в соответствии с дополнительной образовательной программой спортивной

подготовки, разработанной и утвержденной учреждением, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, с учетом примерных дополнительных образовательных программ спортивной подготовки.

2.5. Оплата труда спортсменов, тренеров-инструкторов, тренеров-ведущих:

2.5.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих должности «спортсмен», «тренер-инструктор», «тренер-ведущий» (далее – спортсмен) устанавливаются на основе минимальных размеров окладов с учетом отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда (приложение № 1 к Положению).

2.5.2. Спортсменам производится выплата стимулирующего характера – норматив оплаты труда спортсменов за показанный спортивный результат (приложение 5 к Положению).

Заработная плата спортсменов определяется по формуле:

$$Зпл = Д_о + (Д_о \times Н_от), \text{ где:}$$

Зпл – заработная плата спортсменов;

Д_о – должностной оклад;

Н_{от} – норматив оплаты труда спортсмена за показанный результат (определяется в соответствии с приложением 5 к Положению), %.

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

2.5.4. Норматив оплаты труда спортсмена пересматривается на первое число каждого месяца при появлении обстоятельств, влияющих на его изменение (изменение результата, показанного спортсменом).

Размер норматива оплаты труда спортсмена устанавливается по нормативу, который действует с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором был показан спортсменом результат, на основании выписки из протоколов соревнований и сохраняется до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям – в течение одного года.

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

Если спортсмен не показал результат, предусмотренный приложением 5 к Положению, то для исчисления заработной платы устанавливается размер норматива оплаты труда, равный 100 процентам.

При заключении трудового договора спортсмену устанавливается норматив оплаты труда за результат, показанный в составе спортивной сборной команды Краснодарского края, в составе спортивной сборной команды Российской Федерации, с территориальной принадлежностью к Краснодарскому краю, и предусмотренный приложением 5 к Положению, на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований, проходивших не позднее года до даты заключения трудового договора.

В случае истечения в период действия режима функционирования «Повышенная готовность» для органов управления и сил территориальной подсистемы единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций Краснодарского края, введенного на территории Краснодарского края соответствующим

постановлением Губернатора Краснодарского края, срока действия установленного размера норматива оплаты труда спортсменов, предусмотренного приложением 5 к Положению, в связи с отменой или переносом официальных спортивных соревнований размер норматива оплаты труда спортсмена сохраняется до выступления спортсмена на следующих официальных спортивных соревнованиях соответствующего уровня.

2.6. Оплата труда других работников учреждения:

2.6.1. Размеры окладов (должностных окладов) других работников учреждения устанавливаются на основе минимальных размеров окладов с учетом отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

Заработная плата работников учреждения определяется по формуле:

$$Зпл = Д_о + (Д_о \times Ппк), \text{ где:}$$

Зпл – заработная плата работников;

Д_о – должностной оклад;

Ппк – персональный повышающий коэффициент (определяется в соответствии с приложением 2 к Положению).

2.6.2. За результативное участие в подготовке спортсменов к официальным межрегиональным, всероссийским и международным соревнованиям по решению руководителя учреждения работникам к должностному окладу, ставке заработной платы устанавливается выплата стимулирующего характера.

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

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

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

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

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

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

2.7. Другие вопросы оплаты труда:

2.7.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных правовым актом министерства, локальным нормативным актом учреждения.

Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

Материальная помощь выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год и за счёт средств от иной приносящей доход

деятельности.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает министерство.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

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

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

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

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

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

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

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

2.7.2. Месячная заработная плата работников учреждений, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудообязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудообязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

2.7.3. Учреждения вправе устанавливать сдельные системы оплаты труда (в том числе для отдельных подразделений учреждения или отдельных категорий работников) в пределах утвержденного объема средств на оплату труда работников, в отношении которых она применяется, исходя из производственной необходимости и экономической целесообразности.

Необходимым условием введения сдельной системы оплаты труда является наличие

утвержденных учреждением норм труда и сдельных расценок.

2.8.В области нормирования труда стороны договорились:

2.8.1.Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.8.2. Заработная плата, выплачивается до 24 числа (включительно) за первую половину текущего месяца и до 9 числа (включительно) за вторую половину предыдущего месяца, ст. 136 ТК РФ. (в ред. Федерального закона от 03.07.2016 г. № 272-ФЗ).

За вторую половину декабря текущего года до 31 декабря текущего года в связи с завершением операций по исполнению бюджета Краснодарского края в текущем году.

2.8.3.При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника:

- 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.

2.8.4.В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производится индексация заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, ст. 134 ТК РФ.

2.8.5.Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника ГБУ ДО КК «СШОР по гребле на байдарках и каноэ», размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.8.6.Производить доплату к заработной плате работникам, у которых заработная плата за полностью отработанную норму рабочего времени, выполнение нормы труда (трудовые обязанности) ниже минимального размера оплаты труда до минимального размера оплаты труда.

2.8.7.Оплата труда работников ГБУ ДО КК «СШОР по гребле на байдарках и каноэ», занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.8.8.Спортсмен, тренер-преподаватель, тренер-преподаватель спортивной сборной команды Краснодарского края по виду спорта (включая старшего) имеет право на работу по совместительству у другого работодателя в качестве спортсмена или тренера-преподавателя, но только с разрешения работодателя по основному месту работы.

Если спортсмен работает в соответствии со ст. 348.4. ТК РФ в период временного перевода у другого работодателя, разрешение на работу по совместительству ему следует получить как у работодателя по месту временной работы, так и у работодателя, с которым заключен первоначальный трудовой договор (ст. 348.7 ТК РФ).

2.8.9.Заработная плата работника ГБУ ДО КК «СШОР по гребле на байдарках и каноэ» предельными размерами не ограничивается.

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

2.8.11.Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала, ст.134 ТК РФ.

2.8.12.Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост

производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

2.8.13. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда.

2.8.14. Работодатель ГБУ ДО КК «СШОР по гребле на байдарках и каноэ» обязан письменно уведомить работников об изменениях условий оплаты труда, либо введении новых условий, не позднее, чем за два месяца до введения таких изменений.

2.8.15. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

2.9. Гарантии и компенсации:

2.9.1. В случае направления работника в командировку с целью организации и проведения соревнований, участия в соревнованиях и семинарах (по вызову), работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные, питание в размерах, установленных в соответствии с нормативными документами, утвержденными министерством физической культуры и спорта Краснодарского края.

2.9.2. Работникам, направленным на обучение работодателем ГБУ ДО КК «СШОР по гребле на байдарках и каноэ» или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 – 177 ТК РФ).

2.9.3. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией ГБУ ДО КК «СШОР по гребле на байдарках и каноэ», либо сокращением численности или штата, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за работником сохраняется средний месячный заработок в период трудоустройства, но не более 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 ТК РФ).

2.9.4. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. (Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора.)

2.9.5. Работодатель ГБУ ДО КК «СШОР по гребле на байдарках и каноэ»:

- Гарантирует работникам условия труда, обеспечивающие исполнение ими должностных обязанностей;

- Утверждает график ежегодных отпусков за две недели до наступления календарного года с учетом мнения профсоюзного комитета и извещает работника за 2 недели о времени начала отпуска;

- Производит ежемесячные компенсационные выплаты матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста за счет средств ГБУ ДО КК «СШОР по гребле на байдарках и каноэ», направляемых на оплату труда в соответствии с действующим трудовым законодательством;

- Своевременно и в полном объеме производит перечисление за работников страховых взносов в Пенсионный фонд РФ (Федеральный закон от 15.12.2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»).

Раздел 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников СШОР регулируются Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором.

3.2. При приеме на работу до подписания трудового договора работодатель обязуется ознакомить вновь поступающего работника под роспись:

- с коллективным договором;
- с условиями оплаты труда;
- с состоянием условий и охраны труда на рабочем месте;
- с положенными льготами и компенсациями;
- с правилами внутреннего трудового распорядка;
- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, ст.68 ТК РФ.

3.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

3.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.5. Все вопросы, связанные с реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием профсоюзного комитета.

3.6. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за три месяца, предоставлять представителю работников информацию о предстоящем высвобождении работников.

3.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют лица:

- предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста, с соблюдением ст. 261 ТК РФ;

- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери, с соблюдением ст. 261 ТК РФ.

3.8. Работодатель обязуется:

3.8.1. Обеспечивать преимущественное право трудоустройства бывшим работникам организации, получившим травму на производстве по вине учреждения, или профзаболевание, если их квалификация соответствует требованиям производства.

3.8.2. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий, при прочих равных условиях, ст.3 ТК РФ.

3.8.3. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1.1. В соответствии со статьей 100 ТК РФ для работников СШОР устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с 2-мя выходными днями.

В случаях предусмотренных законодательством Российской Федерации и Краснодарского края работникам может устанавливаться режим работы вне стационарного рабочего места находящегося под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Работодателем и Работником по вопросам, связанным с её выполнением, информационно - телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет», а Работодатель обязуется обеспечивать Работника средствами, необходимыми для выполнения трудовой функции, а также своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату.

4.1.2. Для тренеров-преподавателей и спортсменов-инструкторов 6-тидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Работнику устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало, окончание и продолжительность рабочего дня определяются по соглашению сторон и расписанием тренировочных занятий и спортивных мероприятий, или локальным актом, утвержденным в учреждении.

4.1.3. Для сторожей и дежурных по общежитию сменный график работы: сутки через трое; для дежурных по спортивному залу: два через два дня.

4.1.4. Конкретная продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности (при наличии сменной работы), утверждаемыми работодателем.

4.1.5. Привлечение работника к работе в выходные и праздничные дни допускается с его письменного согласия, по письменному распоряжению руководителя организации, и с соблюдением требований ст.113 ТК РФ.

Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА

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

5.1. Осуществлять мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

5.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно приложению № 1.

5.3. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с планом-графиком согласно приложению № 2.

5.4. Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда.

5.5. Обеспечить контроль за своевременным прохождением медицинского осмотра работников, обязанных проходить периодический медицинский осмотр, в соответствии с перечнем профессий и должностей согласно приложения № 3.

5.6. Заключать договор социального страхования работников от несчастных случаев на производстве за счет средств работодателя.

5.7. Обеспечить своевременную выдачу работникам:

5.7.1. сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № 4.

5.7.2. смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № 5.

5.8. Создать на паритетной основе из представителей работодателя и работников комиссию по охране труда.

5.9. Заключить договор на обязательное медицинское страхование.

5.10. Трудоустройство беременных женщин осуществлять в соответствии с законодательством РФ.

5.11. Работники обязаны:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;
- немедленно сообщать непосредственному руководителю о любом несчастном случае, а также о ситуации, создающей угрозу жизни и здоровью людей;
- добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения руководителей, издаваемые в рамках их компетенции. Соблюдать Устав Учреждения, правила внутреннего трудового распорядка;

- своевременно оповещать администрацию и руководителя о невозможности выполнить порученную работу по уважительным причинам;
- содействовать работодателю в улучшении морально-психологического климата в Учреждении;
- бережно относиться к имуществу учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями, принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению;
- соблюдать правила техники безопасности, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования;
- участвовать в осуществлении программ развития Учреждения, в проводимых администрацией мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории Учреждения;
- не разглашать персональные данные работников Учреждения, а также конфиденциальную информацию, отнесенную приказом руководителя к служебной тайне;
- поддерживать и повышать своим поведением деловую репутацию Учреждения.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

Работодатель:

6.1. Гарантирует работникам организации условия труда, обеспечивающие исполнение ими должностных обязанностей.

6.2. Утверждает график ежегодных отпусков за две недели до наступления календарного года с учётом мнения профсоюзного комитета и извещает работника под роспись за 2 недели о времени начала отпуска.

6.3. Предоставляет работникам дополнительный оплачиваемый отпуск с учетом мнения профсоюзного комитета:

а) продолжительностью - 3-х календарных дней:

- в случае свадьбы работника или родителей, дети которых вступают в брак;
- в случае смерти близких родственников;
- в случае стихийных бедствий.

6.4. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере **среднего заработка** и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ, от 24.07.2009 г. № 213-ФЗ от 02.04.2014 № 55-ФЗ).

6.5. Организовать торжественные проводы впервые выходящих на пенсию работников организации с вручением ценных подарков и единовременного пособия.

6.6. Работникам, получившим увечье на производстве, помимо предусмотренных законом компенсационных выплат, оказывать материальную помощь в размерах, утвержденных руководителем Учреждения, в пределах средств бюджетных ассигнований направленных на фонд оплаты труда.

6.7. В случае смерти работника Учреждения принимать на себя расходы по организации похорон в размерах, утвержденных руководителем Учреждения, в пределах денежных средств направленных на фонд оплаты труда и выплачивать членам семьи компенсации, предусмотренные существующим законодательством Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

7.1. Права профсоюзного комитета и гарантии его деятельности определяются законодательством и настоящим коллективным договором.

Для создания условий нормальной деятельности профсоюзного комитета работодатель обязуется:

7.1.1. Предоставлять профсоюзному комитету необходимую информацию в целях участия его в принятии решений по социально-трудовым вопросам.

7.2. Предоставлять профсоюзному комитету, не освобожденному от основной работы, свободное оплачиваемое время для исполнения общественных обязанностей в согласованные с профсоюзным комитетом сроки:

- 1 час в неделю - членам профсоюзного комитета;
- 2 часа в неделю - председателю профсоюзного комитета.

7.3. Предоставлять профсоюзному комитету право проведения собраний членов профсоюзного комитета в рабочее время. Выделять для этой цели актовый конференц-зал в согласованные с Работодателем сроки.

7.4. Профсоюзный комитет обязуется:

7.4.1. Представлять и защищать интересы работников по вопросам социально-трудовых прав в комиссии по трудовым спорам, в судах, органах местного самоуправления.

7.4.2. Разъяснять работникам Положения коллективного договора, содействовать реализации их социально-трудовых прав.

7.4.3. Запрашивать и получать информацию о ходе выполнения коллективного договора у работодателя.

Раздел 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.3. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.6. Подписанный сторонами Коллективный договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.7. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников СШОР и его структурных подразделений.

8.8. При приеме на работу в СШОР работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Коллективным договором.

8.9. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

8.10. Неотъемлемой частью настоящего Договора являются следующие Приложения:

- №1 «Соглашение по охране труда на 2025 год».

- №2 «План - график последующей специальной оценки условий труда»;

- №3 «Перечень профессий и работ, для выполнения которых обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры работников»;

- №4 «Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и др. СИЗ»;

-№5 «Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, получающих бесплатно, смывающие и обезвреживающие средства»;

-№6 «Перечень профессий и должностей работников, работа в которых дает право на гарантии и компенсации за работу с вредными условиями труда».

Представитель работодателя - руководитель организации или
уполномоченное им лицо
Директор
А.Ю. Мокрянский

2024 г.



Представитель работников - председатель первичной
профсоюзной организации

В.Г. Войко

2024 г.



Содержание
по охране труда на 2024-2025 г.

85.41 (ОКВЭД)

N п/п	Содержание мероприятий	Основные вредные и опасные производственные факторы	Стоимость работ, тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение	Ожидаемая социальная эффективность мероприятий			
						Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых работ	
						всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1.	Приобретение работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда средств индивидуальной защиты, изготовленных на территории государств - членов Евразийского экономического союза, в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Тяжесть трудового процесса	120 800,00	3 квартал 2024 года	Заведующий хозяйством Специалист по охране труда	8	0	0	0

Приложение № 2
к коллективному договору
ГБУ ДО КК «СШОР по гребле
на байдарках и каноэ»

«Согласовано» Представитель работников - председатель первичной профсоюзной организации	«УТВЕРЖДАЮ» Представитель работодателя - руководитель организации или уполномоченное им лицо Директор
 Бойко В.Г. _____ 2024 г. М.П.	 Мокрянский А.Ю. _____ 2024 г. М.П.

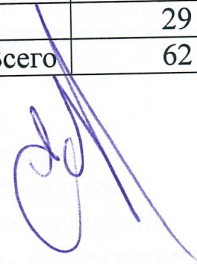
ПЛАН-ГРАФИК

последующей специальной оценки условий труда

Всего рабочих мест в организации _____ 62 _____
в том числе с вредными условиями труда _____ 22 _____

№ п/п	Наименование рабочего места (цеха, участка, подразделения)	Количество рабочих мест	Сроки проведения специальной оценки условий труда
1	Административно-управленческий персонал	14	09.10.2025 года
2	Вспомогательный персонал	19	09.10.2025 года
3	Основной персонал	29	09.10.2025 года
	Всего	62	09.10.2025 года

Специалист по охране труда



А.А. Ларичев

Приложение №3
к коллективному договору
ГБУ ДО КК «СШОР по гребле
на байдарках и каноэ»

<p style="text-align: center;">«Согласовано»</p> <p>Представитель работников - председатель первичной профсоюзной организации</p> <p style="text-align: center;">Бойко В.Г.</p> <p style="text-align: right;">2024 г.</p> <p style="text-align: left;">М.П.</p>	<p style="text-align: center;">«УТВЕРЖДАЮ»</p> <p>Представитель работодателя - руководитель организации или уполномоченное им лицо</p> <p style="text-align: center;">Директор</p> <p style="text-align: right;">/ Мокрянский А.Ю.</p> <p style="text-align: right;">2024 г.</p> <p style="text-align: left;">М.П.</p>
---	--


ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и работ, для выполнения которых обязательны предварительные при поступлении
на работу и периодические медицинские осмотры работников

№ п/п	Профессия или должность	Вредные работы и (или) опасные производственные факторы по приказу №29н	Периодичность проведения медосмотров
1	Главный инженер	Тяжесть трудового процесса	1 раз в год
2	Специалист по охране труда	Тяжесть трудового процесса	1 раз в год
3	Заведующий хозяйством	Тяжесть трудового процесса	1 раз в год
4	Заведующий общежитием	Тяжесть трудового процесса	1 раз в год
5	Водитель автомобиля	Химический, Шум, Инфразвук, Вибрация общая, Вибрация локальная, Физические перегрузки Тяжесть трудового процесса	1 раз в год
6	Дворник	Тяжесть трудового процесса	1 раз в год
7	Дежурный по общежитию	Тяжесть трудового процесса	1 раз в год
8	Кладовщик	Тяжесть трудового процесса	1 раз в год
9	Дежурный по спортивному залу	Тяжесть трудового процесса	1 раз в год
10	Рабочий зеленого хозяйства	Тяжесть трудового процесса	1 раз в год
11	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Тяжесть трудового процесса	1 раз в год

12	Слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей	Тяжесть трудового процесса	1 раз в год
13	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Тяжесть трудового процесса	1 раз в год
14	Уборщик служебных помещений	Тяжесть трудового процесса	1 раз в год
15	Врач по спортивной медицине спортивной сборной команды КК по гребле на байдарках и каноэ	Биологический Тяжесть трудового процесса	1 раз в год
16	Медицинская сестра	Биологический Тяжесть трудового процесса	1 раз в год
17	Медицинская сестра по массажу спортивной сборной команды Краснодарского края	Биологический Тяжесть трудового процесса	1 раз в год
18	Старший тренер-преподаватель	Тяжесть трудового процесса	1 раз в год
19	Тренер-преподаватель	Тяжесть трудового процесса	1 раз в год

Приложение №4
к коллективному договору
ГБУ ДО КК «СШОР по гребле
на байдарках и каноэ»

<p>«Согласовано»</p> <p>Представитель работников - председатель первичной профсоюзной организации</p> <p style="text-align: center;">Бойко В.Г.</p> <p style="text-align: center;">2024 г.</p> 	<p>«УТВЕРЖДАЮ»</p> <p>Представитель работодателя - руководитель организации или уполномоченное им лицо</p> <p style="text-align: center;">Директор</p> <p style="text-align: center;">Мокрянский А.Ю.</p> <p style="text-align: center;">2024 г.</p> 
--	---

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной
одежды, специальной обуви и др. СИЗ

№ п/п.	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на 1 год
1	2	3	4
Согласно приложения к приказу Минтруда и соц.защиты РФ от 09.12.2014 г. №997н			
1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий п.135	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском;</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием;</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов;</p> <p>Щиток защитный лицевой или очки защитные;</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее.</p>	<p>один</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>
2.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования п.193	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском;</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием;</p> <p>Перчатки диэлектрические;</p>	<p>один</p> <p>1 комплект</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p>

		Боты или галоши диэлектрические.	дежурные
3.	Уборщик служебных и помещений п.171	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Перчатки с полимерным покрытием; Перчатки резиновые или из полимерных материалов.	один 6 пар 12 пар
4.	Слесарь по обслуживанию тепловых сетей п.148	Сапоги резиновые с защитным подноском или сапоги болотные с защитным подноском; Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Перчатки резиновые или из полимерных материалов; Перчатки с полимерным покрытием; Щиток защитный лицевой или очки защитные; Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее.	одна пара 1 шт. 12 пар 12 пар до износа до износа
5.	Дворник п.23	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Фартук из полимерных материалов с нагрудником; Перчатки с полимерным покрытием; Сапоги резиновые с защитным подноском.	один два 6 пар одна пара
6.	Слесарь по контрольно – измерительным приборам и автоматике п.151	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Сапоги резиновые с защитным подноском;	один одна пара

		Перчатки с полимерным покрытием;	6 пар
		Боты или галоши диэлектрические;	дежурные
		Перчатки диэлектрические;	дежурные
		Очки защитные;	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее.	до износа
7.	Сторож п.163	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;	один
		Перчатки с полимерным покрытием;	12 пар
		Сапоги резиновые с защитным подноском;	одна пара
8.	Водитель п.11	При управлении грузовым, специальным автомобилем, автокраном и тягачом:	
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;	один
		Перчатки с полимерным покрытием;	6 пар
		При управлении автобусом, легковым автомобилем и санавтобусом:	
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;	один
		Перчатки с точечным покрытием;	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов;	дежурные
		При перевозке опасных грузов:	
		Костюм для защиты от растворов кислот и щелочей;	один
		Сапоги резиновые с защитным подноском;	1 пара
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов;	6 пар
		Щиток защитный лицевой или очки защитные;	до износа

		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее.	до износа
9.	Рабочий зеленого хозяйства п.135	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском;</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием;</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов;</p> <p>Щиток защитный лицевой или очки защитные;</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее.</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>
Согласно приложения к приказу Министерства здравоохранения СССР от 29.01.1988г. № 65			
10.	Врачи, средний медицинский персонал п.7	<p>Халат хлопчатобумажный;</p> <p>Колпак или косынка хлопчатобумажная;</p> <p>Полотенце.</p>	<p>4 шт.</p> <p>4 шт.</p> <p>4 шт.</p>

Специалист по охране труда



А.А. Ларичев

Приложение № 5
к коллективному договору
ГБУ ДО КК «СШОР по гребле
на байдарках и каноэ»

<p style="text-align: center;">«Согласовано»</p> <p>Представитель работников - председатель первичной профсоюзной организации</p> <p style="text-align: right;">Бойко В.Г.</p> <p style="text-align: right;">2024 г.</p> <p style="text-align: right;">М.П.</p>	<p style="text-align: center;">«УТВЕРЖДАЮ»</p> <p>Представитель работодателя - руководитель организации или уполномоченное им лицо</p> <p style="text-align: center;">Директор</p> <p style="text-align: right;">/ Мокрянский А.Ю.</p> <p style="text-align: right;">2024 г.</p> <p style="text-align: right;">М.П.</p>
---	---



ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с загрязнениями, получающих бесплатно, смывающие и обезвреживающие средства

№ п/п.	Профессия или должность	Наименование смывающих и дезинфицирующих средств	Норма выдачи на 1 месяц (гр.)
1	2	3	4
1.	Слесарь КИПиА	мыло, порошок	200
2.	Уборщик служебных помещений	мыло, порошок	200
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	мыло, порошок	200
4.	Водитель	мыло, порошок	200
5.	Слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей	мыло, порошок	200
6.	Дворник	мыло, порошок	200
7.	Рабочий зеленого хозяйства	мыло, порошок	200
8.	Врач	мыло, порошок	200
9.	Медсестра (Медсестра по массажу)	мыло, порошок	200
10.	Сторож	мыло, порошок	200
11.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	мыло, порошок	200

Специалист по охране труда

А.А. Ларичев

Приложение №6
к коллективному договору
ГБУ ДО КК «СШОР по гребле
на байдарках и каноэ»

<p style="text-align: center;">«Согласовано»</p> <p>Представитель работников - председатель первичной профсоюзной организации</p> <p style="text-align: center;"><i>(подпись)</i> Бойко В.Г.</p> <p style="text-align: center;">2024 г.</p> <p style="text-align: center;">М.П.</p>	<p style="text-align: center;">«УТВЕРЖДАЮ»</p> <p>Представитель работодателя - руководитель организации или уполномоченное им лицо Директор</p> <p style="text-align: center;"><i>(подпись)</i> Мокрянский А.Ю.</p> <p style="text-align: center;">2024 г.</p> <p style="text-align: center;">М.П.</p>
---	--



Перечень профессий и должностей работников,
работа в которых дает право на гарантии и компенсации
за работу с вредными условиями труда

№ п/п.	Наименование профессии или должности	Доплата в % от оклада (класс условий труда 3.1.)	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях) (класс условий труда 3.1.)	Продолжительность рабочего времени (часов в неделю) (класс условий труда 3.1..)
1	Врач по спортивной медицине спортивной сборной команды КК по гребле на байдарках и каноэ	4	-	8
2	Медицинская сестра	4	-	8
3	Медицинская сестра по массажу спортивной сборной команды Краснодарского края	4	-	
4	Спортсмен-инструктор	4	4	8
5	Спортсмен	4	4	8
6	Старший тренер-преподаватель	4	-	8
7	Тренер-преподаватель	4	-	8

Специалист по охране труда

(подпись)

А.А. Ларичев

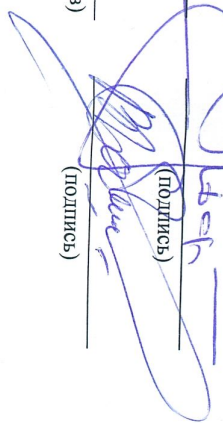
В документе прошито, пронумеровано и скреплено печатью
34 (микрофотометрическая лента(ов)).

А.Ю. Мокрянский
(ФИО руководителя)



(подпись)

В.Г. Бойко
(ФИО представителя работников)



(подпись)

