

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по государственным автономным учреждениям, подведомственным министерству физической культуры и спорта Новосибирской области, на 2024 - 2026 годы (далее - Соглашение) заключено в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Новосибирской области с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности государственных автономных учреждений, подведомственных министерству физической культуры и спорта Новосибирской области.

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в учреждениях, трудовых договоров с работниками учреждений и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- работодатели учреждений в лице их представителя - министерства физической культуры и спорта Новосибирской области (далее - Министерство ФКиС НСО) в порядке, определенном статьей 34 Трудового кодекса Российской Федерации;

- работники учреждений в лице их полномочного представителя - Территориальной Новосибирской областной организации профессионального союза организации работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации (далее - Профсоюз).

1.3. Сторона работодателей признает Профсоюз единственным представителем работников отрасли по заключению настоящего Соглашения.

1.4. Соглашение открыто для присоединения к нему работников и работодателей, не делегировавших ранее полномочий на его заключение и заявивших о своем согласии распространить на них действие настоящего Соглашения одновременным заявлением представителей работников и работодателя.

1.5. Профсоюз, его территориальные, первичные организации, а также иные профсоюзные организации, присоединившиеся к Соглашению, и их выборные органы выступают в соответствии с Уставом Профсоюза в качестве полномочных представителей работников отрасли при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических задач.

1.6. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения, улучшающие социально-экономическое положение работников, дополняют действие соответствующих положений Соглашения с момента вступления их в силу. В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

1.7. Коллективные договоры учреждений не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

В коллективных договорах учреждений, с учетом особенностей деятельности и финансовых возможностей, могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

1.8. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. В случае необходимости внесения дополнений и изменений заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, проходят уведомительную регистрацию в министерстве труда и социального развития Новосибирской области, являются его неотъемлемой частью и доводятся министерством ФКиС НСО и Профсоюзом до сведения работодателей учреждений, профсоюзных организаций и работников учреждений в течение двух недель после регистрации.

1.9. В период действия Соглашения, при условии соблюдения его требований, стороны обязуются использовать все имеющиеся возможности для устранения причин и обстоятельств, которые могут повлечь индивидуальные и коллективные трудовые споры, с использованием установленных законодательством способов их разрешения, включая право на забастовку.

1.10. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Нормы нормативно-правовых актов, принятых в Российской Федерации в период действия Соглашения, которые улучшают социально-правовое, трудовое и связанное с ним экономическое положение работников, заменяют менее благоприятные нормы Соглашения с момента вступления их в силу.

1.12. Стороны на равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей образуют постоянно действующую отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Отраслевая комиссия).

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения решаются Отраслевой комиссией. Решения, принятые Отраслевой комиссией, являются обязательными для выполнения их обеими сторонами.

1.14. Стороны Соглашения представляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников.

1.15. Соглашение заключено на период 2024 - 2026 гг., вступает в силу с 1 января 2024 года и действует до 31 декабря 2026 года. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 ноября 2026 года.

1.16. В случае реорганизации представителей сторон права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Соглашения, но не более срока действия, определенного в Соглашении.

1.17. Стороны могут в своих действиях при рассмотрении вопросов социально-экономического положения работников руководствоваться конвенциями и рекомендациями Международной организации труда.

**II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателями учреждений регулируются законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением, коллективными и трудовыми договорами.

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным Соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовой договор с работниками учреждений заключается как на определенный, так и на неопределенный срок.

2.2. Профсоюз осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением работодателями законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в учреждениях и имеет право требовать устранения выявленных нарушений. Работодатели учреждений обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профсоюзу о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде Профсоюз создает собственные инспекции труда, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми Профсоюзом.

**Особенности регулирования трудовых**

**отношений спортсменов и тренеров**

2.3. Срочные трудовые договоры могут заключаться по соглашению сторон с тренерами, принимаемыми на работу в целях проведения со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществления руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов в спортивных соревнованиях.

2.4. Помимо условий, установленных частью второй статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации, рекомендуемыми условиями для включения в трудовой договор со спортсменом являются условия об:

- обязанности работодателя обеспечить проведение тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров);

- обязанности спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;

- обязанности спортсмена принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя;

- обязанности спортсмена соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, проходить допинг-контроль;

- обязанности спортсмена предоставлять информацию о своем местонахождении в соответствии с общероссийскими антидопинговыми правилами в целях проведения допинг-контроля;

- обеспечении работодателем страхования жизни и здоровья спортсмена, а также медицинского страхования в целях получения спортсменом дополнительных медицинских и иных услуг сверх установленных программами обязательного медицинского страхования с указанием условий этих видов страхования.

2.5. В трудовом договоре со спортсменом, с тренером помимо дополнительных условий, не ухудшающих положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, могут предусматриваться дополнительные условия:

- о согласии спортсмена, тренера на передачу работодателем их персональных данных, копии трудового договора в общероссийскую спортивную федерацию по соответствующим виду или видам спорта, а в случае включения спортсмена, тренера в состав спортивной сборной команды Российской Федерации - также на передачу копии трудового договора в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по проведению государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере физической культуры и спорта;

- об обязанности спортсмена, тренера использовать в рабочее время спортивную экипировку, предоставленную работодателем;

- об обязанности спортсмена, тренера соблюдать положения (регламенты) о спортивных соревнованиях в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсмена, тренера;

- об обязанности спортсмена, тренера предупреждать работодателя о расторжении трудового договора по их инициативе (по собственному желанию) в срок, установленный трудовым договором, в случаях, предусмотренных статьей 348.12 ТК РФ;

- о порядке осуществления спортсменом денежной выплаты в пользу работодателя при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных статьей 348.12 ТК РФ, и о размере указанной выплаты.

2.6. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Соглашением, Уставом, коллективным договором, правилами внутреннего (трудового) распорядка и локальными актами, действующими в организации, регламентирующими трудовые отношения.

2.7. Работодатели обязаны как при приеме на работу, так и в период действия трудового договора знакомить спортсменов, тренеров под роспись с нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями, правилами соответствующих видов спорта, положениями (регламентами) о спортивных соревнованиях, общероссийскими антидопинговыми правилами и антидопинговыми правилами, утвержденными международными антидопинговыми организациями, условиями договоров работодателя со спонсорами (партнерами), с рекламодателями, организаторами спортивных мероприятий и общероссийскими спортивными федерациями в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсменов, тренеров. Знакомить спортсменов, тренеров с указанными нормами, правилами, положениями (регламентами) и условиями в части, непосредственно связанной с их участием в спортивных мероприятиях в составе спортивной сборной команды Российской Федерации, обязана общероссийская спортивная федерация по соответствующим виду или видам спорта.

2.8. В случаях, когда работодатель не имеет возможности обеспечить участие спортсмена в спортивных соревнованиях, допускается по согласованию между работодателями временный перевод спортсмена с его письменного согласия к другому работодателю на срок, не превышающий одного года.

Работодатель по месту временной работы не имеет права переводить спортсмена к другому работодателю.

2.9. Работодатели обязаны по вызовам (заявкам) общероссийских спортивных федераций направлять спортсменов, тренеров с их письменного согласия в спортивные сборные команды Российской Федерации, Новосибирской области для участия в тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям и во всероссийских и международных официальных спортивных мероприятиях в составе указанных команд.

На время отсутствия спортсмена, тренера на рабочем месте в связи с проездом к месту расположения спортивной сборной команды Новосибирской области, Российской Федерации и обратно, а также в связи с участием в спортивных мероприятиях в составе указанной команды за спортсменом, тренером сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

2.10. Спортсмен, тренер имеют право работать по совместительству у другого работодателя в качестве спортсмена или тренера только с разрешения работодателя по основному месту работы.

2.11. Продолжительность ежедневной работы для спортсменов, не достигших возраста восемнадцати лет, может устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной ч. 1 статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

Во время участия в спортивных мероприятиях допускается превышение спортсменом, не достигшим возраста восемнадцати лет, предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную, если это необходимо в соответствии с планом подготовки спортсмена к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Заключение трудового договора со спортсменом, не достигшим возраста четырнадцати лет, допускается с согласия одного из родителей (опекуна), а также с разрешения органа опеки и попечительства, выдаваемого на основании предварительного медицинского осмотра (обследования), порядок проведения которого определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы спортсмена, не достигшего возраста четырнадцати лет, и другие условия, в которых он может выполнять работу без ущерба для своего здоровья и нравственного развития.

2.12. Во время участия в спортивных мероприятиях допускается превышение женщиной-спортсменом предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную, если это необходимо в соответствии с планом подготовки женщины-спортсмена к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ей по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

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

В трудовом договоре со спортсменом может быть предусмотрено условие об обязанности спортсмена произвести в пользу работодателя денежную выплату в случае расторжения трудового договора по инициативе спортсмена без уважительных причин, а также в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям.

2.14. Помимо оснований, предусмотренных ст. 77 ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора со спортсменом могут быть:

1) спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев;

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

**III. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА**

3.1. Режим рабочего времени в учреждениях определяется правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором.

3.2. Продолжительность рабочего времени, при его суммированном учете, не может превышать норму рабочего времени, установленную Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.3. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным, устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда:

- 36 часов в неделю - при отнесении условий труда работника к вредным третьей степени - 3.3;

- 35 часов в неделю - при отнесении условий труда работника к вредным четвертой степени - 3.4;

- 34 часов в неделю - при отнесении условий труда работника к опасным - 4 класса.

3.4. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.5. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим должностной оклад.

3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В случаях, предусмотренных законодательством, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника.

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

3.8. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности, установленной графиком отпусков.

График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения работодателем и работником.

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

3.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных ст. 124 Трудового кодекса РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная, в связи с отзывом, часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.12. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение и подаче письменного заявления.

3.13. Спортсменам и тренерам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, но не менее четырех календарных дней.

3.14. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда:

- 7 календарных дней - при отнесении условий труда работника к вредным второй степени - 3.2;

- 8 календарных дней - при отнесении условий труда работника к вредным третьей степени - 3.3;

- 9 календарных дней - при отнесении условий труда работника к вредным четвертой степени - 3.4;

- 10 календарных дней - при отнесении условий труда работника к опасным - 4 класса.

3.15. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему по письменному заявлению с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

3.17. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников учреждений определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями законодательства с учетом Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется правилами внутреннего трудового распорядка с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников в соответствии с [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=325102) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» устанавливается в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей труда.

3.18. [Порядок](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=325102&dst=100060) определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, определен приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601.

3.19. Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков работникам, замещающим должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей, устанавливается в соответствии с [постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=215215) Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». При этом конкретная продолжительность отпусков указанных работников зависит от наименования должности, типа образовательной организации.

Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

**IV. ОПЛАТА ТРУДА**

4.1. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4.2. При регулировании системы оплаты труда стороны руководствуются следующими условиями:

4.2.1. При формировании системы оплаты труда в учреждении работодатели руководствуются условиями, определенными в Отраслевом тарифном соглашении по государственным автономным учреждениям, подведомственным министерству физической культуры и спорта Новосибирской области, на 2024 - 2026 годы (приложение), с учетом:

- обеспечения минимального размера заработной платы, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области (в случае его заключения), с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 № 38-П, от 11 апреля 2019 № 17-П и от 16 декабря 2019 № 40-П.;

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- обеспечения условий для повышения размера заработной платы работникам учреждений и предоставления иных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2.2. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

**V. ОХРАНА ТРУДА**

5.1. Стороны Отраслевого соглашения строят свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

5.2. Министерство ФКиС НСО содействует:

1) организации работ по охране труда, противопожарной и экологической безопасности;

2) регулированию вопросов безопасности и охраны труда работников в учреждениях в рамках действующего законодательства РФ;

3) формированию статистического учета и отчетности по производственному травматизму и профессиональной заболеваемости работников отрасли, выполнению мероприятий по охране труда и обеспечению работников компенсационными выплатами за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

4) обобщению и распространению зарубежного и отечественного опыта по улучшению условий и охраны труда в отрасли;

5) Профсоюзу в проведении независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

5.3. Работодатели учреждений обязаны:

5.3.1. Обеспечивать:

а) представление информации и документов, необходимых для осуществления органами государственного надзора и/или профсоюзного контроля своих полномочий,

б) выполнение представлений органов государственного надзора и/или профсоюзного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами сроки,

в) обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.3.2. Разрабатывать и утверждать по согласованию с профсоюзными организациями инструкции по охране труда для работников.

5.3.3. Обеспечивать обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, использованию средств индивидуальной защиты, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

5.3.4. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктажи, стажировку и проверку знания требований охраны труда, обязательный медицинский осмотр, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.3.5. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

5.3.6. Установить и обеспечить по согласованию с профсоюзными организациями нормы бесплатной выдачи работникам лечебно-профилактического питания, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

5.3.7. Обеспечить проведение в установленные сроки специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.3.8. Участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзными организациями в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных Отраслевым соглашением, изменением условий труда и установлением размера доплат за вредные и (или) опасные условия труда.

5.3.9. Обеспечивают расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.3.10. Создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюзной организации по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также обеспечить освобождение их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения по охране труда.

5.3.11. Повышать заинтересованность уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации, предусмотрев доплату к должностным окладам в соответствии с коллективным договором.

5.3.12. Обеспечить введение должности специалиста по охране труда при численности работников организации отрасли более 50 человек либо привлечение специалиста (организации), оказывающего услуги в области охраны труда, либо создать службу охраны труда.

5.3.13. Внедрять систему управления охраной труда, построенную на передовых международных и отечественных принципах.

5.3.14. Предусмотреть возможность создания медицинских пунктов для лечебно-профилактического и медицинского обслуживания работников в организациях отрасли, с выделением необходимых денежных средств для их содержания и для приобретения медицинского оборудования, инструмента, материалов, медикаментов.

5.3.15. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;

- осуществить комплекс мероприятий по исключению женского труда на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

- в случае необходимости выделять рабочие места в подразделениях для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

5.3.16. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда; вправе по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

5.3.17. Обеспечить условия и охрану труда инвалидов. Обеспечить квоту для приема на работу инвалидов не менее трех процентов к среднесписочной численности работников, при численности работников организации отрасли более 35 человек.

5.3.18. Обеспечить поддержку деятельности отраслевых советов ветеранов в наставнической деятельности по адаптации молодых специалистов.

5.3.19. Организовывать обучение членов комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

5.3.20. Обеспечивать учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

5.3.21. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в соответствии с действующим законодательством.

5.3.22. Внедрять концепцию «нулевого травматизма».

5.3.23. Обеспечивать систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

5.4. Профсоюз обязуется:

5.4.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве. В соответствии со статьей 229 ТК РФ принимают участие в комиссиях по расследованию несчастных случаев (в том числе групповых), в результате которых один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастных случаев (в том числе групповых) со смертельным исходом.

5.4.2. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в учреждениях.

5.4.3. Создать правовую и техническую инспекцию труда в соответствии со структурой отраслевой службы охраны труда и организовать обучение инспекторов не реже чем один раз в три года.

5.4.4. Организовать с профсоюзными органами на местах, в рамках социального партнерства:

1) контроль за состоянием условий охраны труда и выполнением работодателями своих обязанностей в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

2) формирование и организация деятельности совместных комиссий по охране труда в учреждениях, обеспечение уполномоченных лиц и членов комиссий правилами, инструкциями, другими нормативными документами по охране труда.

3) проведение контроля состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности в пределах своей компетенции.

4) контроль за расходованием средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.

5.4.5. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда в пределах своей компетенции.

5.4.6. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

5.4.7. Содействовать информированию работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, о применении видео- и аудио- фиксации процессов производства работ в целях контроля за безопасностью производства работ.

5.5. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, Профсоюз, профсоюзные органы в учреждениях, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (п. 3 и 4 статьи 20 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, Профсоюз, профсоюзные органы, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от работодателя, органа управления учреждения, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профсоюзу о результатах его рассмотрения и о принятых мерах, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации и представителей администрации работодателя либо представителей уполномоченных на то государственных органов.

5.6. В соответствии со статьей 229 ТК РФ принимать участие в комиссиях по расследованию несчастных случаев (в том числе групповых), в результате которых один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастных случаев (в том числе групповых) со смертельным исходом.

**VI. ТРУДОВЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

6.1. Трудовые гарантии, льготы и компенсации предоставляются работникам учреждений на основании законодательства Российской Федерации.

6.2. Работодатели в соответствии со [ст. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=431880&dst=100012) Федерального закона от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях» самостоятельно осуществляют финансово-хозяйственную деятельность, определяют направления и порядок использования своих бюджетных и внебюджетных средств, в том числе долю внебюджетных средств, направляемую на материальную помощь работникам учреждений.

Работодатели могут:

- ежеквартально перечислять средства профсоюзным организациям на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работ в размерах, определяемых коллективным договором;

- включать в коллективные договоры положения, предусматривающие выделение дополнительных финансовых средств для работников на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей;

- предоставлять на льготных условиях путевки на санаторно-курортное лечение работникам организации отрасли на основании списков, согласованных с органом первичной профсоюзной организации;

- устанавливать единовременные денежные выплаты работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством Российской Федерации в случаях:

- при смертельном исходе и при установлении инвалидности I группы;

- при установлении инвалидности II группы;

- при установлении инвалидности III группы;

- при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев;

- при получении профессионального заболевания;

- производить полное возмещение близким родственникам расходов на погребение сверх установленных законодательством Российской Федерации в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие полученного им трудового увечья либо профессионального заболевания;

- выплачивать молодым специалистам при трудоустройстве единовременное пособие в размере до 3 должностных окладов.

**Гарантии, льготы и компенсации спортсменам и тренерам**

6.3. Работодатели учреждений обязуются обеспечить финансирование обеспечения спортсменов, тренеров спортивной экипировкой, оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления их деятельности, поддерживать указанные экипировку, оборудование, инвентарь и средства в состоянии, пригодном для использования.

6.4. Спортсменам, тренерам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, но не менее четырех календарных дней.

Работодатель обязан в период временной нетрудоспособности спортсмена, вызванной спортивной травмой, полученной им при исполнении обязанностей по трудовому договору, за счет собственных средств производить ему доплату к пособию по временной нетрудоспособности до размера среднего заработка в случае, когда размер указанного пособия ниже среднего заработка спортсмена и разница между размером указанного пособия и размером среднего заработка не покрывается страховыми выплатами по дополнительному страхованию спортсмена, осуществляемому работодателем.

6.5. Невключение работодателем спортсмена в заявку на участие в спортивном соревновании, в том числе в связи с тем, что спортсмен не отвечает требованиям, установленным организатором спортивного соревнования, не является основанием для снижения заработной платы спортсмена. В указанных случаях работодатель обязан обеспечить участие спортсмена в тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям.

6.6. Коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами могут предусматриваться условия о дополнительных гарантиях и компенсациях спортсменам и тренерам, в том числе:

- о проведении восстановительных мероприятий в целях улучшения здоровья спортсмена;

- о гарантиях спортсмену в случае его спортивной дисквалификации;

- о размерах и порядке выплаты дополнительных компенсаций в связи с переездом на работу в другую местность;

- о предоставлении питания за счет работодателя;

- о социально-бытовом обслуживании;

- об обеспечении спортсмена, тренера и членов их семей жилым помещением на период действия трудового договора;

- о компенсации транспортных расходов;

- о дополнительном медицинском обслуживании;

- о дополнительных денежных выплатах спортсмену в случаях возникновения временной нетрудоспособности или полной утраты трудоспособности в период действия трудового договора;

- об оплате работодателем обучения спортсмена в образовательных учреждениях;

- о дополнительном пенсионном страховании.

**Молодежная политика**

6.7. С целью повышения социального статуса и закрепления в учреждении молодых специалистов стороны договорились:

6.8. Статус молодого специалиста возникает у выпускника учреждений среднего и высшего профессионального образования, в возрасте до 35 лет, со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работы и действует в течение трех лет.

6.9. Статус молодого специалиста возникает у лиц, закончивших полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедших государственную (итоговую) аттестацию и получивших документы государственного образца об уровне образования (любого профиля).

6.10. Стороны содействуют профессиональной адаптации молодых специалистов, в том числе в рамках реализации национального проекта «Демография» по:

- привлечению и закреплению молодых специалистов в отрасли, повышению престижа работы в сфере физической культуры и спорта, реализации социальных льгот и гарантий, установлению дополнительных форм поддержки и поощрения;

- социальной адаптации, закреплению на рабочих местах и профессиональному росту молодых специалистов;

- повышению квалификации молодых специалистов (курсы, участие в семинарах, конкурсах, выступления на педагогических чтениях, конференциях и т.д.);

- изучению, обобщению и распространению лучших практик для профессионального развития молодых специалистов;

- формированию кадрового резерва на руководящие должности в отрасли;

- привлечению молодых специалистов к активному участию в различных формах государственно-общественного управления;

- привлечению молодых специалистов к работе в общественных объединениях;

- организации и проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства;

- созданию и развитию системы наставничества.

6.11. Профсоюз:

- способствует повышению правовой, финансовой грамотности и социальной защищенности молодых специалистов;

- информирует молодых специалистов о деятельности профсоюзных организаций по вопросам защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов, по другим социально значимым вопросам.

6.12. Стороны рекомендуют работодателям с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

- создавать условия для адаптации и профессионального становления молодых специалистов, формирования их компетенций, повышения мотивации к педагогической деятельности;

- создавать молодым специалистам необходимые условия труда в соответствии с современными требованиями, в том числе обеспечение оснащенности рабочего места современными оргтехникой и лицензионным программными продуктами;

- организовывать методическое сопровождение молодых специалистов, включая закрепление наставников за ними из числа педагогических работников, показывающих высокие результаты;

- создавать условия для профессионального и карьерного роста молодых специалистов через повышение квалификации, профессиональные, творческие и профсоюзные конкурсы;

- способствовать формированию и деятельности молодежного педагогического объединения в образовательной организации в форме совета молодых педагогов;

- предусматривать дополнительные гарантии и меры социальной поддержки, молодых специалистов в размерах и на условиях, определяемых в соответствии с коллективным договором;

- вводить дополнительные формы поддержки, поощрения молодых специалистов, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в деятельности образовательных организаций и профсоюзных организаций;

- реализовывать систему кураторства по молодежным вопросам, в том числе путем назначения ответственного за работу с молодыми специалистами из числа руководящих работников учреждения;

- содействовать в виде материального и нематериального стимулировании наставников из числа высококвалифицированных работников, помогающих молодым специалистам овладевать профессиональными навыками.

**VII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

7.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, его территориальных, первичных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, настоящим Соглашением, иными нормативными правовыми актами.

7.2. Профсоюз, территориальные профсоюзные организации, первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке, организуют и проводят в соответствии с федеральным законом забастовки, собрания, митинги, уличные шествия, демонстрации, пикетирование и другие коллективные действия, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников.

7.3. Проекты нормативно-правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников отрасли, рассматриваются Министерством ФКиС НСО с учетом мнения Профсоюза.

7.4. Профсоюз принимает участие в разработке отраслевых программ занятости, предлагает меры по социальной защите работников и членов профсоюзов, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, осуществляет профсоюзный контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости.

7.5. Ликвидация автономного учреждения, его подразделений, изменение формы собственности или организационно-правовой формы организации, полное или частичное приостановление производства (работы), влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться только после предварительного уведомления (не менее чем за три месяца) Профсоюза и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов работников и членов Профсоюза.

7.6. Министерство ФКиС НСО:

1) соблюдает права Профсоюза, всемерно содействует его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников отрасли в соответствии с законодательством Российской Федерации, не допускает вмешательства представителей работодателей в деятельность профсоюзных организаций.

7.7. Работодатели учреждений:

1) соблюдают права Профсоюза, всемерно содействуют его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников отрасли в соответствии с законодательством Российской Федерации, не допускают вмешательства представителей работодателей в деятельность профсоюзных организаций.

2) безвозмездно предоставляют выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих их работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляют возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

3) обеспечивают беспрепятственный допуск в организации отрасли представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда Профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, а также - представителям профсоюзных органов в посещении организаций, в которых работают члены Профсоюза, для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, выполнением условий коллективных договоров и соглашений и предоставленных профсоюзам законодательством Российской Федерации прав.

4) обеспечивают, при наличии письменных заявлений работников, ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату. Работодатели не имеют права задерживать перечисление указанных средств.

5) содействуют профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных СМИ для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза.

6) предоставляют Профсоюзу информацию по социально-трудовым вопросам.

7) вправе выплачивать доплату неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации в размере, определяемом коллективным договором, но не менее чем в размере 50 процентов от его заработной платы при условии численности членов Профсоюза более 50 процентов от численности организации.

7.8. Стороны признают следующие гарантии для членов Профсоюза - работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы):

1) Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 2 (сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя); п. 3 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ руководителей (их заместителей) допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

2) Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

3) Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные Профсоюзом по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации - участники совместных с работодателем комиссий освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

4) Члены выборных профорганов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы.

7.9. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, освобожденных от производственной деятельности (работы):

7.9.1. Работнику, освобожденному от работы в организации в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее также - освобожденный профсоюзный работник), после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем или отсутствием в организации, у индивидуального предпринимателя соответствующей работы (должности) общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского (межрегионального) профессионального союза.

7.9.2. Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж.

7.9.3. Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации, индивидуального предпринимателя в соответствии с коллективным договором.

7.9.4. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, допускается в соответствии с условиями статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

**VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА**

8.1. Профсоюз, его первичные организации обязуется:

8.2. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

8.3. Проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов по социально-экономическим и социально-трудовым вопросам.

8.4. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов работников и членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать юридическую помощь членам Профсоюза.

8.5. Содействовать обучению и профессиональному росту работников отрасли, в том числе вопросам социального партнерства в сфере труда.

8.6. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников, развитию системы оздоровительных организаций отрасли.

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах оплаты труда, обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

8.8. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения организаций и работников отрасли.

8.9. Анализировать социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействовать с депутатами Законодательного Собрания Новосибирской области для разработки предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательства в области физической культуры и спорта Новосибирской области, политики, усиления социальной защищенности работников и обучающихся.

8.10. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников отрасли о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

8.11. Способствовать реализации подтверждения соответствия работ (услуг) в форме добровольной сертификации по формированию безбарьерной среды на объектах спорта для инвалидов и маломобильных групп населения.

8.12. Принимать участие в комиссии по проведению специальной оценки условий труда в организациях.

8.13. Приглашать представителей министерства ФКиС НСО на заседание высшего руководящего органа Профсоюза в случае включения в повестку совещания вопросов регулирования социально-трудовых отношений

8.14. В соответствии со статьей 229 ТК РФ принимать участие в комиссиях по расследованию несчастных случаев (в том числе групповых), в результате которых один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастных случаев (в том числе групповых) со смертельным исходом.

**IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА МИНИСТЕРСТВА ФИЗИЧЕСКОЙ**

**КУЛЬТУРЫ И СПОРТА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

9.1. Министерство ФКиС НСО обязуется:

9.1.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

9.1.2. В течение 7 дней после подписания Соглашения в соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации направить Соглашение на уведомительную регистрацию в министерство труда и социального развития Новосибирской области.

9.1.3. Представлять в Профсоюз проекты нормативно-правовых актов, вносимых на рассмотрение в Правительство Новосибирской области, и проекты ведомственных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников отрасли, для дальнейшего учета мнения Профсоюза.

9.1.4. Предусматривать выделение необходимых бюджетных средств для проведения ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников отрасли.

9.1.5. Проводить анализ уровня и своевременности выплаты заработной платы в государственных автономных учреждениях, подведомственных Министерству ФКиС НСО, принимать меры, направленные на ее повышение и обеспечение прав работников на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы.

9.1.6. Обеспечивать сохранение достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников, определенных Указами Президента Российской Федерации, и уровнем средней заработной платы по региону.

9.1.7. Осуществлять контроль за соблюдением установленных в трудовых договорах условий оплаты труда руководителей государственных автономных учреждений, подведомственных министерству физической культуры и спорта Новосибирской области, и их соответствием условиям оплаты труда, предусмотренным законодательством Российской Федерации и Новосибирской области.

9.1.8. Включать в состав коллегий Министерства ФКиС НСО представителей Профсоюза и работодателей, представителей Федерации профсоюзов Новосибирской области.

9.1.9. Размещать информацию о ходе выполнения Соглашения по всем направлениям на официальном сайте Министерства ФКиС НСО.

9.1.10. Учитывать при оценке эффективности деятельности учреждений наличие, реализацию и направленность социальных программ и проектов.

9.1.11. Учитывать при оценке эффективности деятельности учреждения и ее руководителя создание и соблюдение условий, обеспечивающих деятельность представителей работников в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором и Соглашением (включая наличие коллективного договора), в том числе:

- развитие системы государственно-общественного управления Учреждением (социального партнерства, работы по принятию, реализации коллективных договоров и др.);

- создание благоприятного психологического климата в коллективе, сохранение и развитие кадрового обеспечения Учреждения;

- создание и поддержку имиджа Учреждения (развитие и создание связей с социальными партнерами, отсутствие нарушений трудового законодательства) и другое.

9.2. Работодатели учреждений:

9.2.1. В целях расширения участия работников в управлении организациями создают производственные советы, разрабатывают кодексы профессиональной этики.

9.2.2. Обеспечивают повышение уровня реального содержания заработной платы работников учреждений.

**X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ**

10.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется сторонами Соглашения и их представителями.

10.2. Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами Соглашения.

10.3. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании Министерства ФКиС НСО и Профсоюза.

10.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложениек Отраслевому соглашениюпо государственным автономнымучреждениям, подведомственнымминистерству физической культурыи спорта Новосибирской области,на 2024 - 2026 годы |

**ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО ГОСУДАРСТВЕННЫМ АВТОНОМНЫМ УЧРЕЖДЕНИЯМ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫМ МИНИСТЕРСТВУ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ, НА 2026 - 2026 ГОДЫ**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Отраслевое тарифное соглашение по государственным автономным учреждениям, подведомственным министерству физической культуры и спорта Новосибирской области (далее - Тарифное соглашение), разработано в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, содержащими нормы трудового права, с учетом рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и [постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW049&n=149098) Правительства Новосибирской области от 26.06.2018 № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области».

1.2. Тарифное соглашение устанавливает систему оплаты труда работников, включая размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), перечень, размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат работникам, условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеры предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных автономных учреждений Новосибирской области, подведомственных министерству физической культуры и спорта Новосибирской области (далее - учреждение).

1.3. Система оплаты труда работников конкретного учреждения устанавливается Положением об оплате труда работников, являющемся приложением к коллективному договору, соглашению, или утверждаемым локальным нормативным актом учреждения в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, содержащими нормы трудового права, настоящим тарифным соглашением.

1.4. Фонд оплаты труда работников государственного автономного учреждения формируется в пределах объема субсидий из бюджета Новосибирской области на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения самостоятельно исходя из государственного задания и основных задач, для решения которых создано учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного учреждения с указанием их численности.

При этом численность заместителей руководителя учреждения устанавливается в зависимости от штатной численности учреждения с учетом особенностей и видов деятельности учреждения и организации управления этой деятельностью:

при штатной численности не более 24 штатных единиц - 0;

при штатной численности 25 - 100 штатных единиц - 1;

при штатной численности 101 - 200 штатных единиц - не более 2;

при штатной численности 201 - 300 штатных единиц - не более 3;

при штатной численности 301 - 1000 штатных единиц - не более 4;

при штатной численности более 1000 штатных единиц - не более 5.

При наличии в учреждении филиалов и (или) иных обособленных структурных подразделений норматив численности заместителей руководителя увеличивается на 1 штатную единицу.

В образовательных учреждениях со штатной численностью 25 - 300 человек норматив численности заместителей руководителя устанавливается в размере не более 3 штатных единиц включительно.

1.6. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующим профессиональным стандартам.

1.7. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности по рекомендации аттестационной комиссии.

1.8. Руководитель учреждения осуществляет подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и их дополнительное профессиональное образование на условиях и в порядке, определенных коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

1.9. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может составлять менее 60 процентов.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом учреждения, а также их непосредственные руководители.

Перечень должностей и профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, установлен в приложении 5 к настоящему Тарифному соглашению.

1.10. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения должен составлять не менее 20 процентов от фонда оплаты труда учреждения. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения определяется руководителем учреждения (за счет бюджетных средств, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников).

1.11. Оплата труда работников учреждений, в том числе руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров, включает:

1) оклад (должностной оклад, ставку заработной платы);

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера;

4) выплаты по районному коэффициенту.

1.12. Условия оплаты труда работника учреждения устанавливаются трудовым договором между работодателем и работником в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением об оплате труда работников учреждения.

Трудовой договор заключается на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, в соответствии с приложением № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190- р.

1.13. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.14. За педагогическими работниками, у которых истек срок действия присвоенной установленной квалификационной категории, сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у данных работников квалификационных категорий:

- в период их длительного отпуска сроком до одного года, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (или в течение 3-х месяцев по выходу из указанных отпусков), на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанных отпусков;

- в течение не более календарного года до наступления права для назначения страховой пенсии по старости и в течение не более 6 месяцев по окончании длительной болезни с определением в коллективном договоре или положении об оплате труда работников конкретного срока, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории;

- после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

1.15. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с [Порядком](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=448766&dst=100014) проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196, при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), - независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству) при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы <\*>:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню) | Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 2 |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Учитель,преподаватель,тьютор | Преподаватель,(старший) методист,(старший) воспитатель,(старший) педагог дополнительного образования, социальный педагог |
| 2 | Учитель-дефектолог,учитель-логопед | (старший) воспитатель,(старший) педагог дополнительного образования |
| 3 | Учитель (адаптивной) физической культуры,преподаватель физической культуры | (Старший) тренер-преподаватель,руководитель физического воспитания,инструктор по физической культуре |
| 4 | Преподаватель | (Старший) педагог дополнительного образования,руководитель физического воспитания |
| 5 | Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки | (Старший) педагог дополнительного образования |
| 6 | Руководитель физического воспитания | Преподаватель (физической культуры),(старший) методист,(старший) инструктор-методист,инструктор по физической культуре,(старший) педагог дополнительного образования |
| 7 | (Старший) воспитатель | (Старший) воспитатель,методист,социальный педагог,педагог дополнительного образования |
| 8 | (Старший) методист | (Старший) методист,педагог-психолог,(старший) инструктор-методист,(старший) педагог дополнительного образования, социальный педагог,инструктор по физической культуре,старший вожатый |
| 9 | Мастер производственного обучения | Методист,(старший) инструктор-методист,(старший) педагог дополнительного образования. |
| 10 | Педагог-психолог | Воспитатель,(старший) педагог дополнительного образования, методист,социальный педагог,старший вожатый. |
| 11 | Старший тренер-преподаватель | (Старший) тренер-преподаватель,(старший) инструктор-методист,методист,(старший) педагог дополнительного образования,инструктор по физической культуре |
| 12 | Старший педагог дополнительного образования | (Старший) педагог дополнительного образования,методист,(старший) инструктор-методист,(старший) тренер-преподаватель,старший вожатый |
| 13 | Старший инструктор-методист | (Старший) педагог дополнительного образования,инструктор-методист,методист,(старший) тренер-преподаватель. |
| 14 | Педагог дополнительного образования | (Старший) педагог дополнительного образования,инструктор-методист,тренер-преподаватель,старший вожатый |
| 15 | Педагог-организатор | Педагог дополнительного образования,старший вожатый |
| 16 | Социальный педагог | Педагог дополнительного образования,старший вожатый |
| 17 | Тренер-преподаватель | (Старший) тренер-преподаватель,инструктор-методист,педагог дополнительного образования,инструктор по физической культуре |
| 18 | Инструктор-методист | педагог дополнительного образования,тренер-преподаватель |

<\*> Определяются и конкретизируются положением об оплате труда работников учреждения.

1.16. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области (в случае его заключения), с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 № 38-П, от 11 апреля 2019 № 17-П и от 16 декабря 2019 № 40-П.

**II. Размеры должностных окладов работников учреждений**

2.1. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, устанавливаются в соответствии с [приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW049&n=164573) министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20.07.2022 № 878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области», за исключением должностных окладов, окладов, установленных в [приложении № 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW049&n=159538&dst=101845) к настоящему Тарифному соглашению.

2.2. Размеры должностных окладов по должностям, специфическим для отрасли физической культуры и спорта, устанавливаются в соответствии с [приложением № 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW049&n=159538&dst=101845) к настоящему Тарифному соглашению.

**III. Виды выплат компенсационного характера**

3.1. Работникам учреждений, в том числе руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам, могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

1. доплата за работу в сельской местности устанавливается руководителям и специалистам учреждений, работающим в сельской местности, в размере 25% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

 2. Доплата за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00 час.) устанавливается в размере не менее 20% должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются положением об оплате труда работников учреждения или коллективным договором;

3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

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.

Вне зависимости от количества фактически отработанных часов в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется полный день отдыха. Предоставление дня отдыха оформляется приказом и, по согласованию с работодателем, может использоваться работником в текущем месяце или в последующие.

Заработная плата работника (оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты) в том месяце, когда используется день отдыха за работу выходной или нерабочий праздничный день, не уменьшается (при этом работник отработает на один день меньше нормы).

При увольнении, если работник на день увольнения не воспользовался правом на отдых за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, ему выплачивается разница между оплатой работы в указанные дни по правилам статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации и оплатой, произведенной за эти дни в одинарном размере (правовая позиция Конституционного Суда Российской Федерации, постановление от 06.12.2023 № 56-П).

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день, улучшающие условия оплаты труда работников по сравнению с установленными законодательством, могут устанавливаться Положением об оплате труда работников учреждения или коллективным договором.;

4. Доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в соответствии с [постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=353513) Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Категория секретности | Размер доплаты, % к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) |
| «особой важности» | 50 - 75 |
| «совершенно секретно» | 30 - 50 |
| «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий | 10 - 15 |
| «секретно» без проведения проверочных мероприятий | 5 - 10 |

5. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы и исполнение 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;

6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере в соответствии со [ст. 152](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=433304&dst=712) Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры доплаты за сверхурочную работу могут определяться положением об оплате труда работников учреждения или коллективным договором;

7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере, 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, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются локальными нормативными актами организаций с учетом мнения представительного органа работников, либо коллективными договорами, трудовыми договорами в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:

класс условий труда (вредный) 3.1 - не менее 4% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

класс условий труда (вредный) 3.2 - не менее 6% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

класс условий труда (вредный) 3.3 - не менее 8% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

класс условий труда (вредный) 3.4 - не менее 10% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

класс условий труда (опасный) 4 - не менее 12% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки условий труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия руководителем учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

8. Доплата за работу с инвалидами и лицами с недостатками в физическом и умственном развитии устанавливается тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре, тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям, инструкторам по адаптивной физической культуре, старшим инструкторам-методистам по адаптивной физической культуре, тренерам по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту, инструкторам-методистам, инструкторам по физической культуре в размере 20% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

9. За классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, устанавливается:

1) ежемесячное денежное вознаграждение педагогическим работникам, в соответствии с порядком и размером, определенными постановлением Правительства Новосибирской области от 18.08.2020 № 341-п «О вознаграждении за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, а также педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья»;

2) доплата из расчета 1 000 рублей в месяц в учебной группе с наполняемостью не менее 25 человек в соответствии с постановлением Губернатора Новосибирской области от 16.02.2009 № 52 «О выплате вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования Новосибирской области»

При наполняемости менее 25 человек размер доплаты рассчитывается в порядке, установленном постановлением Губернатора Новосибирской области от 16.02.2009 № 52.

3.2. При исчислении размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу учитываются не только должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

Расчет стоимости часа для определения размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу производится путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных установленной для него системой оплаты труда, на установленную норму рабочего времени в этом месяце (в часах) или на среднемесячную норму рабочего времени (в часах) в учетном периоде при суммированном учете рабочего времени.

3.3. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные [пунктом 3.1](#Par0) Тарифного соглашения, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

3.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Тарифным соглашением.

3.5. При определении размеров компенсационных выплат работникам учреждения и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного органа работников учреждения.

**IV. Виды выплат стимулирующего характера**

4.1. Работникам учреждений, в том числе руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам, могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

1) надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;

2) надбавка за ученую степень;

3) надбавка за почетное звание;

4) надбавка за спортивное звание;

5) надбавка за квалификационную категорию;

6) надбавка за продолжительность непрерывной работы;

7) надбавка за результативное участие в подготовке спортсмена (команды);

8) надбавка за работу в организациях, имеющих в соответствии с законодательством право использовать в своих наименованиях слово «олимпийский» или образованные на его основе слова и словосочетания;

9) премии по итогам календарного периода;

10) премии за выполнение важных и особо важных заданий.

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности:

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам учреждений по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника.

Качественные показатели эффективности деятельности работников, критерии их оценки и размеры выплат за их достижение устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения соответствующего учреждения по каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

Качественные показатели эффективности деятельности работников должны быть направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы и измеримы.

Рекомендуемые критерии оценки качества выполняемых работ для формирования качественных показателей эффективности деятельности работников учреждений:

- выполнение показателей, характеризующих качество оказываемых государственных услуг;

- отсутствие не исполненных в установленный срок письменных поручений руководителя учреждения;

- обеспечение охраны труда и безаварийной деятельности учреждения;

- отсутствие фактов нарушений сроков и порядка представления бюджетной, налоговой отчетности в контролирующие органы, документов, информаций, отчетов;

- отсутствие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов населения, получателей услуг, работников учреждения;

- отсутствие просроченной дебиторской (кредиторской) задолженности;

- своевременная выплата заработной платы работникам учреждения;

- отсутствие замечаний контролирующих надзорных органов по результатам проверок;

- участие в профессиональных конкурсах;

- разработка и реализация авторских программ, реализация инновационных методик, технологий (при наличии экспертного сопровождения);

- исполнение плана текущих и капитальных ремонтов (в соответствии с государственным заданием) за отчетный период;

- исполнение плана мероприятий по обеспечению пожарной безопасности, плана антитеррористических мероприятий по обеспечению безопасности учреждений, плана мероприятий по обеспечению техники безопасности в учреждениях;

- своевременная подготовка документации на проведение аукционов, конкурсов, запросов котировок в соответствии с утвержденным планом-графиком на текущий финансовый год по направлению деятельности;

- обеспечение учреждения квалифицированными кадрами;

- подготовка учреждения к отопительному периоду;

- результативное участие спортсмена (или обучающегося по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки) в спортивном соревновании;

- переход спортсмена (или обучающегося по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки) на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе переход на более высокий этап спортивной подготовки в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации[[1]](#footnote-1);

- осуществление тренером, тренером-преподавателем, старшим тренером-преподавателем спортивной подготовки на начальном и тренировочном этапе, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющей спортивную подготовку (или организации, реализующей дополнительные образовательные программы спортивной подготовки), в течение первых 4 лет работы;

- результат реализации программ спортивной подготовки (или дополнительных образовательных программ спортивной подготовки) на каждом из этапов спортивной подготовки, определенный в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта;

- результат прохождения независимой оценки квалификации и получения соответствующего свидетельства;

- сохранность контингента, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку (обучающихся по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки);

- осуществление наставничества над тренерами, тренерами-преподавателями при первичном трудоустройстве по профильной специальности в физкультурно-спортивные организации;

- трудоустройство тренера, тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя в физкультурно-спортивную организацию, в которой он проходил спортивную подготовку в качестве спортсмена на этапах спортивной подготовки;

- реализация экспериментальных и инновационных проектов в сфере физической культуры и спорта;

- за подготовку тренером, тренером-преподавателем по адаптивной физической культуре, тренером-преподавателем, старшим тренером-преподавателем одного спортсмена на этапах спортивной подготовки в соответствии с [приложением 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW049&n=159538&dst=102084) к настоящему Тарифному соглашению;

- участие в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в рабочее время;

- обеспечение сохранности имущества учреждения и др.

Оценку эффективности деятельности работников учреждения и подготовку предложений руководителю учреждения об установлении размеров надбавок работникам учреждения за качественные показатели эффективности деятельности осуществляет созданная в учреждении комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения не реже одного раза в квартал.

Конкретные размеры надбавок за качественные показатели эффективности деятельности работнику учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения. Периодичность оценки результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников устанавливается Положением об оплате труда работников учреждения.

Надбавка за ученую степень:

Устанавливается работникам, имеющим ученую степень по профилю, соответствующему профилю деятельности работника или учреждения, в размере:

- «кандидат наук» - 10% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

- «доктор наук» - 20% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

Надбавка за почетное звание:

Надбавка за почетное звание устанавливается:

- работникам учреждений, которым присвоено почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю деятельности работника или учреждения, в размере 20% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

- работникам учреждений, которым присвоено почетное звание Новосибирской области, соответствующее профилю деятельности работника или учреждения, в размере 10% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

При наличии у работника права на получение надбавки за почетное звание по двум и более основаниям надбавка устанавливается за одно из них по выбору работника.

Надбавка за спортивное звание:

Надбавка в размере 10% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) устанавливается работникам, имеющим спортивные звания: «мастер спорта международного класса», «гроссмейстер России».

Надбавка за спортивное звание «мастер спорта международного класса», «гроссмейстер России» не устанавливается спортсменам и спортсменам-инструкторам.

Надбавка за квалификационную категорию:

1) Тренеру, тренеру-преподавателю по адаптивной физической культуре, инструктору-методисту (старшему инструктору-методисту) по адаптивной физической культуре, инструктору-методисту (старшему инструктору-методисту) физкультурно-спортивных организаций, спортсмену, спортсмену-инструктору, на основании решения руководителя учреждения, устанавливается надбавка за квалификацию.

Размер надбавки за квалификацию тренера, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре, инструктора-методиста (старшего инструктора-методиста) по адаптивной физической культуре, инструктора-методиста (старшего инструктора-методиста) физкультурно-спортивных организаций:

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень квалификации | Размер надбавки за квалификацию в процентах от должностного оклада |
| высшая категория | 15% |
| первая категория | 10% |
| вторая категория (при наличии) | 5% |

Расчет надбавки за квалификацию (Нк) производится по формуле:

Нк = До x (n1 x k1 + n2 x k2 + ... nn x kn) x Рн,

где До - должностной оклад по должности;

n1, n2 ... nn - количество занимающихся, зачисленных по каждому этапу (периоду) подготовки;

k1, k2 ... kn - расчетные показатели за подготовку одного спортсмена по каждому этапу (периоду) подготовки (в соответствии с [приложением № 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW049&n=159538&dst=102084) к настоящему Соглашению);

Рн - размер надбавки за квалификацию в процентах.

Размер надбавки за квалификацию спортсмена, спортсмена-инструктора:

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень квалификации | Размер надбавки за квалификацию в процентах от должностного оклада |
| Кандидат в мастера спорта | 30% |
| Мастер спорта России, гроссмейстер России | 55% |
| Мастер спорта России международного класса | 80% |

Надбавка за квалификацию спортсмена, спортсмена-инструктора устанавливается по наивысшему уровню квалификации.

Указанный размер надбавки за квалификацию спортсмена, спортсмена-инструктора может быть увеличен Положением об оплате труда работников учреждения.

2) Надбавка за квалификационную категорию для педагогических работников устанавливается в размере 8% ставки заработной платы - за I квалификационную категорию, в размере 16% ставки заработной платы - за высшую квалификационную категорию, в размере 20% ставки заработной платы – за квалификационную категорию «педагог-методист» или «педагог-наставник»

Надбавка за квалификационную категорию «педагог-методист» или «педагог-наставник» выплачивается при условии выполнения работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

3) Медицинским и фармацевтическим работникам устанавливаются надбавки за наличие квалификационной категории в размере:

а) 3% должностного оклада - медицинским работникам, которым в результате аттестации присвоена вторая квалификационная категория;

б) 5% должностного оклада - медицинским работникам, которым в результате аттестации присвоена первая квалификационная категория;

в) 10% должностного оклада - медицинским работникам, которым в результате аттестации присвоена высшая квалификационная категория.

Квалификационная категория медицинских и фармацевтических работников учитывается по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Врачам - руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Надбавка за продолжительность непрерывной работы:

Выплата за продолжительность непрерывной работы устанавливается в зависимости от общего количества лет непрерывной работы в физкультурно-спортивных организациях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта в процентах от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

Порядок исчисления продолжительности непрерывной работы устанавливается нормативно-правовым актом министерства физической культуры и спорта Новосибирской области (далее - министерство ФКиС НСО).

Размеры стимулирующих выплат за продолжительность непрерывной работы:

|  |  |
| --- | --- |
| Показатель "продолжительность/непрерывность работы (выслуга лет)" | Размеры стимулирующей выплаты в процентах от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) |
| от 5 до 10 лет | 5 |
| от 10 до 20 лет | 10 |
| от 20 и более | 20 |

Надбавка за результативное участие в подготовке спортсмена (команды):

Надбавка тренерам, тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре, тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям, размеры стимулирующей выплаты другим работникам учреждения за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) устанавливаются в соответствии с [приложением 4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW049&n=159538&dst=102154) к настоящему Тарифному соглашению.

Надбавка за работу в организациях, имеющих в соответствии с законодательством право использовать в своих наименованиях слово «олимпийский» или образованные на его основе слова и словосочетания:

Надбавка за работу в организациях, имеющих в соответствии с законодательством право использовать в своих наименованиях слово «олимпийский» или образованные на его основе слова и словосочетания, устанавливается спортсменам, спортсменам-инструкторам, тренерам, тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам) физкультурно-спортивных организаций и иным лицам, участвующим в спортивной подготовке, в размере 15% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

Премии по итогам календарного периода:

Премии по итогам календарного периода работнику учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника. Размер премии работнику определяет руководитель учреждения на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения, созданной в учреждении, в пределах фонда оплаты труда. Размер премии по итогам календарного периода работникам учреждения максимальными размерами не ограничивается.

Премия по итогам календарного периода выплачивается работникам учреждения, состоящим с ним в трудовых отношениях на момент издания руководителем учреждения приказа об установлении премии и не имеющим дисциплинарного взыскания в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия.

Премии за выполнение важных и особо важных заданий:

Премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам учреждений устанавливаются приказом руководителя учреждения в случае выполнения важного или особо важного задания. Размер премии работнику определяет руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда. Размер премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам учреждения максимальными размерами не ограничивается.

4.2. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретному работнику учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением об оплате труда работников учреждения.

4.3. При определении размеров стимулирующих выплат работникам учреждения, порядка и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

4.4. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Тарифным соглашением, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

**V. Условия оплаты труда руководителей учреждений,**

**заместителей руководителей и главных бухгалтеров**

5.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором между министерством ФКиС НСО, которому подведомственно учреждение, и руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Тарифным соглашением.

Трудовой договор заключается на основе типовой формы трудового [договора](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=311005&dst=100010), утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.2. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и заместителями руководителя учреждения, главным бухгалтером в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением об оплате труда работников учреждения.

Трудовой договор заключается на основе примерной формы трудового [договора](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=186240&dst=100237) с работником государственного (муниципального) учреждения, в соответствии с приложением № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

5.3. Размеры должностных окладов руководителей учреждений, главных бухгалтеров устанавливаются [приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW049&n=164573) министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20.07.2022 № 878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области».

5.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения в размере на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.5. Отнесение учреждения к группе по оплате труда руководителей осуществляется в соответствии с приказом министерства ФКиС НСО от 22.08.2019 № 878 «Об утверждении Порядка отнесения государственных автономных учреждений, подведомственных министерству ФКиС НСО, к группам по оплате труда руководителей».

5.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера и стимулирующего характера конкретному руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с настоящим Тарифным соглашением и не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области.

5.7. Выполнение руководителями учреждений, их заместителями и главными бухгалтерами дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности. Решения о работе по совмещению и внутреннему совместительству в отношении руководителей учреждений принимаются руководителями областных исполнительных органов государственной власти Новосибирской области, которым подведомственны учреждения, заместителей руководителей и главных бухгалтеров руководителями учреждений.

В случае назначения министерством исполняющего обязанности руководителя учреждения в приказе министерства (о назначении лица, исполняющего обязанности руководителя учреждения) определяется размер доплаты работнику за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

 Размер выплат сотруднику, назначенному исполняющим обязанности руководителя учреждения, по основной работе, определенной трудовым договором, подлежит согласованию с министерством.

5.8. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются руководителям учреждений по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения.

5.9. Качественные показатели эффективности деятельности учреждения

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Учреждения | Перечень показателей | Значение показателя, критерии оценки | Размер стимулирующей выплаты руководителю учреждения, % от должностного оклада |
| 1. ГАУ ДО НСО «СШОР по фехтованию».2. ГАУ ДО НСО «СШОР по лыжному спорту».3. ГАУ ДО НСО «СШОР по стрелковым видам спорта».4. ГАУ ДО НСО «СШ по хоккею с мячом «Сибсельмаш».5. ГАУ ДО НСО «СШОР по конному спорту имени И.П. Брайчева».6. ГАУ НСО «РЦСП СК и СР».7. ГАПОУ НСО НУ(К)ОР.8. ГАУ ДО НСО «СШОР по биатлону».9. ГАУ ДО НСО «ЦАФКиС НСО».10. ГАУ НСО «Дирекция спортивных мероприятий».11. ГАУ ДО НСО «СШОР по водным видам спорта».12. ГАУ ДО НСО «СШОР по сноуборду».13. ГАУ ДО НСО «СШ единоборств».14. ГАУ ДО НСО «СШ по каратэ».15. ГАУ ДО НСО «СШ самбо».16. ГАУ ДО НСО «СШОР художественной гимнастики»;17. ГАУ  ДО НСО «СШ «ЦПСГ Евгения Подгорного».18. ГАУ ДО НСО «Спортивная школа по шахматам»;19. ГАУ ДО НСО «СШ по хоккею «Сибирь»;20. ГАУ ДО НСО «СШ по волейболу».21. ГАУ НСО «Сибирь-Арена». | 1. Выполнение государственного задания[[2]](#footnote-2) | Итого: | До 53% |
| Более 95% | 53% |
| От 90% до 95% | 27% |
| Менее 90% | 0% |
| 2. Обеспечение комплексной безопасности учреждения и получателей социальных услуг | Итого: | до 8% |
| Наличие и эффективное функционирование пожарной сигнализации, своевременная подготовка к отопительному сезону и т.п. (отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок либо отсутствие самих проверок) | 8% |
| Исполнение в срок предписаний, представлений, предложений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок | 5 % |
| Наличие не исполненных в срок предписаний, представлений, предложений или исполненных с нарушением указанных сроков | 0% |
| 3. Организация проведения информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения | Итого: | 9% |
| Наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, в том числе на платной основе, о поставщиках социальных услуг, о правах и обязанностях граждан, получающих социальные услуги, о составе наблюдательного совета, о действующем социальном законодательстве и с другой информацией | 5% |
| Наличие в учреждении официального интернет-сайта и его системное сопровождение | 4% |
| 4. Работа по профилактике коррупционных правонарушений | Итого: | до 3% |
| Отсутствие факта совершения деяний, содержащих признаки коррупционных преступлений | 3% |
| Наличие факта совершения деяний, содержащих признаки коррупционных преступлений | 0% |
| 5. Организация своевременного представления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений и их качество | Итого: | 9% |
| Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности, других сведений  | 9% |
| Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности, других сведений  | 0% |
| 6. Отсутствие жалоб на руководителя со стороны сотрудников учреждения или граждан | Итого: | до 3% |
| Жалобы отсутствуют | 3% |
| Имеются обоснованные жалобы | 0% |
| 7. Доля сотрудников, выполнивших нормативы и требования золотого, серебряного, бронзового знаков отличия комплекса ГТО соответствующей возрастной группы | Итого: | до 8% |
| свыше 70% сотрудников учреждения | 8% |
| менее 70% сотрудников учреждения | 0% |
| 8. Осуществление социального партнерства между работодателем и работниками (наличие заключенного коллективного договора, зарегистрированного в установленном порядке) | Итого: | до 5 % |
| Наличие | 5% |
| Отсутствие | 0% |
| Обеспечение условий для производительного качественного труда, и сохранения здоровья работников, мер по повышению мотивации к качественному труду, развитию кадрового потенциала (итого до 17%) |
| 9. Квалификационный уровень специалистов | Удельный вес специалистов, имеющих уровень образования, соответствующий занимаемой должности: |  |
| - от 90% до 100% | 4% |
| - менее 90% | 0% |
| 10. Соблюдение охраны труда и условий труда: |  |  |
| - отсутствие производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников | отсутствие | 9% |
| Наличие | 0% |
| Выполнение квоты по приему на работу инвалидов\* |
| 11. Занято инвалидами рабочих мест, созданных или выделенных для трудоустройства инвалидов[[3]](#footnote-3)[1] | 100% | 4% |
| менее 100% | 0% |
|  | **Всего по общим показателям для всех учреждений:** | **до 115 %** |
| 1. ГАУ ДО НСО «СШОР по фехтованию».2. ГАУ ДО НСО «СШОР по лыжному спорту».3. ГАУ ДО НСО «СШОР по стрелковым видам спорта».4. ГАУ ДО НСО «СШ по хоккею с мячом «Сибсельмаш».5. ГАУ ДО НСО «СШОР по конному спорту имени И.П. Брайчева».6. ГАУ НСО «РЦСП СК и СР».7. ГАПОУ НСО НУ(К)ОР.8. ГАУ ДО НСО «СШОР по биатлону».9. ГАУ ДО НСО «ЦАФКИС НСО».10. ГАУ ДО НСО «СШОР по водным видам спорта».11. ГАУ ДО НСО «СШОР по сноуборду».12. ГАУ ДО НСО «СШ единоборств».13. ГАУ ДО НСО «СШ по каратэ».14. ГАУ ДО НСО «СШ самбо»;15. ГАУ ДО НСО «СШ художественной гимнастики»;16. ГАУ ДО НСО «СШ «ЦПСГ Евгения Подгорного»;17. ГАУ ДО НСО «Спортивная школа по шахматам».18. ГАУ ДО НСО «СШ по хоккею «Сибирь».19. ГАУ ДО НСО «СШ по волейболу». | 12. Надбавка за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) | Итого: | до 238% |
| Результативное участие спортсменов учреждения в соревнованиях | Устанавливается в соответствии с приложением № 4 |
| 1. ГАУ НСО «Дирекция спортивных мероприятий» | 12. Организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий на территории НСО в соответствии с календарными планами | Итого: | до 312% |
| - более 13 мероприятий в месяц | 312% |
| - от 9 до 12 мероприятий в месяц | 257% |
| - от 4 до 8 мероприятий в месяц | 172% |
| - до 3 мероприятий в месяц | 0% |
| 2. ГАУ ДО НСО «СШОР по конному спорту имени И.П. Брайчева». | 13. Отсутствие несчастных случаев, произошедшихс лицами, проходящими спортивную подготовку с участием животных | отсутствие | 116% |
| Наличие | 0% |
| 3. ГАУ ДО НСО «СШОР по фехтованию».ГАУ ДО НСО «СШОР по лыжному спорту».ГАУ ДО НСО «СШОР по стрелковым видам спорта». ГАУ ДО НСО «СШ по хоккею с мячом «Сибсельмаш».ГАУ ДО НСО «СШОР по конному спорту имени И.П. Брайчева».ГАПОУ НСО НУ(К)ОР.ГАУ ДО НСО «СШОР по биатлону».ГАУ ДО НСО «ЦАФКиС НСО».ГАУ ДО НСО «СШОР по водным видам спорта».ГАУ ДО НСО «СШОР по сноуборду».ГАУ ДО НСО «СШ единоборств». ГАУ ДО НСО «СШОР по каратэ».ГАУ ДО НСО «СШ самбо».ГАУ ДО НСО «СШОР художественной гимнастики»; ГАУ ДО НСО «СШ «ЦПСГ Евгения Подгорного».ГАУ ДО НСО «Спортивная школа по шахматам»;ГАУ ДО НСО «СШ по хоккею «Сибирь»;ГАУ ДО НСО «СШ по волейболу». | 14. Сохранение достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников, определенными Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597, от 01.06.2012 № 761, от 28.12.2012 № 1688,и уровнем средней заработной платы в Новосибирской области | 100% | 7% |
| менее 100% | 0% |
| 4. ГАУ НСО «Сибирь-Арена» | 12.  Организация и проведение (участие в организации и проведении) физкультурных и спортивных мероприятий на территории НСО  | Итого: | до 312% |
| - более 13 мероприятий в месяц | 312% |
| - от 9 до 12 мероприятий в месяц | 257% |
| - от 4 до 8 мероприятий в месяц | 172% |
| - до 3 мероприятий в месяц | 0% |
|  | **Всего для ГАУ НСО «Дирекция спортивных мероприятий»** | **до 427%** |
| **Всего для ГАУ ДО НСО «СШОР по конному спорту имени И.П. Брайчева»** | **до 476%** |
| **ГАУ НСО** **«Сибирь-Арена»** | **до 427%** |
| **Всего для иных государственных автономных учреждений Новосибирской области, подведомственных министерству физической культуры и спорта Новосибирской области**  | **до 360%** |

5.10. Комиссия по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений, созданная в министерстве ФКиС НСО, ежемесячно оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения и определяет конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения, которые устанавливаются приказом министерства ФКиС НСО.

На основании решения комиссии министерства ФКиС НСО надбавка за качественные показатели эффективности деятельности руководителя учреждения может быть снижена в случаях:

а) нарушения требований нормативно-правовых актов Российской Федерации, Новосибирской области, выявленное в результате проведения проверок - на 150% размера должностного оклада;

б) привлечения в установленном [законодательством](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=433304&dst=811) Российской Федерации порядке к дисциплинарной ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей – в размере, определенном с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 15.06.2023 № 32-П;

в) выявления несоответствия информации, предоставляемой учреждением в министерство ФКиС НСО в отчетах, справках и т.п., фактическим показателям, установленным в ходе проверок, ревизий и прочих мероприятий, - на 100% размера должностного оклада;

г) невыполнения приказов, требований министерства ФКиС НСО - на 50% размера должностного оклада.

5.11. Премии по итогам календарного периода руководителю учреждения устанавливаются приказом министерства ФКиС НСО на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения. Размер премии руководителю учреждения определяет министр физической культуры и спорта Новосибирской области на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений.

Премия по итогам календарного периода выплачивается руководителю учреждения, состоящему в трудовых отношениях с учреждением на момент издания приказа об установлении премии.

5.12. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода не начисляются руководителю учреждения в случаях:

а) нарушения в течение месяца, по итогам которого осуществляется оценка результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения (далее - оценка результатов), сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам учреждения;

б) необеспечения в течение месяца, по итогам которого осуществляется оценка результатов, условий труда, соответствующих требованиям охраны труда;

в) наличия в течение месяца, по итогам которого осуществляется оценка результатов, фактов установления месячной заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере ниже минимального размера оплаты труда или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения;

г) наличия на седьмой рабочий день одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженности учреждения по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации.

При наличии случаев, определенных настоящим пунктом, надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода руководителю учреждения не начисляются в месяце, следующем за месяцем, по итогам которого осуществляется оценка результатов.

5.13. Премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителям учреждений (исполняющим обязанности руководителей) устанавливаются приказом министерства ФКиС НСО в случае выполнения важного или особо важного задания. Размер премии определяет министр физической культуры и спорта Новосибирской области.

5.14. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителям учреждений максимальными размерами не ограничиваются.

5.15. В размерах и на условиях, установленных настоящим Тарифным соглашением, руководителям учреждений устанавливаются надбавки за ученую степень, за почетные звания, за продолжительность непрерывной работы.

5.16. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

5.17. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с [разделом III](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW049&n=159538&dst=101524) «Виды выплат компенсационного характера" настоящего Тарифного соглашения.

5.18. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Тарифным соглашением, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

**VI. Предельный уровень соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений**

6.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в размере, не превышающем 5, в соответствии с группами по оплате труда руководителей, определенными согласно пункту 5.5 настоящего Отраслевого тарифного соглашения:

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда руководителей | Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников\*, раз |
| 1 | 5 |
| 2 | 5 |
| 3 | 4 |
| 4 | 3 |

6.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в размере, не превышающем 4, в соответствии с группами по оплате труда руководителей, определенными согласно п. 5.5 Отраслевого тарифного соглашения:

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда руководителей | Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников\* |
| 1 | 4 |
| 2 | 4 |
| 3 | 3 |
| 4 | 2 |

\* - без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера.

6.3. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

6.4. Определение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников учреждений в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

**VII. Заключительные положения**

7.1. На должностные оклады, оклады, ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент в размере 1,25 в соответствии с постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.1995 № 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области».

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 1 к Отраслевому тарифному соглашению по государственным автономным учреждениям, подведомственным министерству физической культуры и спорта Новосибирской области |

**Должностные оклады служащих и оклады по профессиям рабочих**

**государственных автономных учреждений Новосибирской области,**

**подведомственных министерству физической**

**культуры и спорта Новосибирской области**

**1. Размеры должностных окладов по профессиональным**

**квалификационным группам должностей работников образования**

**Профессиональная квалификационная группа должностей**

**работников учебно-вспомогательного персонала**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | Вожатый, секретарь учебной части | 7 810 |
| 2 квалификационный уровень | Дежурный по режиму, младший воспитатель | 8 052 |

**Профессиональная квалификационная группа**

**должностей педагогических работников**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый | 10472 |
| 2 квалификационный уровень | Инструктор-методист, педагог дополнительного образования, концертмейстер, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель | 10923 |
| 3 квалификационный уровень | Воспитатель, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший тренер-преподаватель | 11242 |
| 4 квалификационный уровень | Преподаватель, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист | 11451 |

**Профессиональная квалификационная группа должностей**

**руководителей структурных подразделений**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно- консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательнуюпрограмму и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей, отнесенных ко 2 квалификационному уровню) | I группа по оплате труда руководителей -13 442;II группа по оплате труда руководителей – 12 496;III группа по оплате труда руководителей – -11700IV группа по оплате труда руководителей –  11460 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования | I группа по оплате труда руководителей – 13 970;II группа по оплате труда руководителей – 12 958;III группа по оплате труда руководителей – 12100;IV группа по оплате труда руководителей -   11600 |

**Размеры должностных окладов по профессионально-квалификационной группе должностей иных педагогических работников**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, рублей |
|  | советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями[[4]](#footnote-4) | 11 451 |

**2. Размеры должностных окладов по профессиональным**

**квалификационным группам должностей медицинских**

**и фармацевтических работников, утвержденным** **приказом**

**Министерства здравоохранения и социального развития**

**Российской Федерации от 06.08.2007 № 526**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Наименования должностей | Размер должностного оклада, рублей |
| 1.1.Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | санитарка; санитарка (мойщица) | 8200 |
| 2.1. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал» |
| 3 квалификационный уровень | Медицинская сестра; медицинская сестра по массажу; медицинская сестра по физиотерапии | 15 620 |
| 4 квалификационный уровень | Медицинская сестра процедурной | 17 270 |
| 5 квалификационный уровень | Старшая медицинская сестра | 18 920 |
| 2.2. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры» |
| 2 квалификационный уровень | Врачи-специалисты, в том числе врач по спортивной медицине, врач-терапевт, врач-физиотерапевт, врач функциональной диагностики, врач по лечебной физкультуре, врач-психотерапевт | 22 220 |
| 2.3. Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)» |
| 1 квалификационный уровень | Заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и др.) - врач специалист (заведующий отделением - врач по спортивной медицине и др.); начальник структурного подразделения (отдела; отделения; лаборатории; кабинета; отряда и др.) | 27 170 |

**3. Размеры должностных окладов по профессиональным**

**квалификационным группам должностей работников сельского**

**хозяйства, утвержденным** **приказом** **Министерства**

**здравоохранения и социального развития Российской**

**Федерации от 17.07.2008 № 339н**

**Размеры должностных окладов по профессиональным**

**квалификационным группам должностей**

**работников сельского хозяйства:**

**Профессиональная квалификационная группа «Должности**

**работников сельского хозяйства третьего уровня»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Наименования должностей | Размер должностного оклада, рублей |
| 1 квалификационный уровень | Ветеринарный врач, зоотехник | 10 164 |
| 2 квалификационный уровень | Ветеринарный врач II категории, зоотехник II категории | 10 560 |
| 3 квалификационный уровень | Ветеринарный врач I категории, зоотехник I категории | 10 945 |
| 4 квалификационный уровень | Ведущий ветеринарный врач, ведущий зоотехник | 11 341 |

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Профессии рабочих в животноводстве»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 квалификационный уровень | Коневод 3 разряда | 8 195 |
| 2 квалификационный уровень | Тренер лошадей 6 разряда | 9 306 |

**4. Размеры должностных окладов по профессиональным**

**квалификационным группам должностей работников**

**культуры, искусства и кинематографии, утвержденным** **приказом** **Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570**

**Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Квалификационная категория | Должностной оклад, рублей |
| Ассистент режиссера | I категория | 11 000 |
| II категория | 10 780 |

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Должности работников культуры, искусства**

**и кинематографии ведущего звена»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Квалификационная категория | Должностной оклад (ставка), рублей |
| Библиотекарь, художник по свету | I категория | 12 870 |
| II категория | 12 265 |

**Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Квалификационная категория | Должностной оклад (ставка), рублей |
| Звукорежиссер, режиссер | I категория | 13 475 |
| II категория | 12 870 |

**5. Должностные оклады по профессиональным квалификационным**

**группам должностей работников, осуществляющих деятельность**

**в области гражданской обороны, защиты населения и территорий**

**от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного**

**характера, обеспечения пожарной безопасности**

**и безопасности людей на водных объектах**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Наименования должностей | Размер должностного оклада, рублей |
| Профессиональная квалификационная группа второго уровня |
| 2 квалификационный уровень | Специалист гражданской обороны |  |
| без категории | 8 998 |
| II категории | 9 383 |
| I категории | 9 779 |
| ведущий | 10 164 |

**6. Размеры должностных окладов по профессиональным**

**квалификационным группам должностей работников воздушного транспорта, утвержденным** **приказом** **Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.08.2008 № 393н**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Наименования должностей | Должностной оклад, рублей |
| Профессиональная квалификационная группа третьего уровня |
| 1 квалификационный уровень | Инженер по контрольно- измерительным приборам и автоматике | 10 164 |

**7. Размеры должностных окладов по должностям, не включенным**

**в профессиональные квалификационные группы должностей**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Наименование должности и требования к квалификации | Должностной оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | Начальник отдела (за исключением должностей начальников отделов, включенных в приказ министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20.07.2022 № 878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области») | 12 903 |

Учреждение вправе ввести должность заместителя начальника отдела. Должность заместителя начальника отдела вводится при штатной численности отдела не менее 6 человек.

Размер должностного оклада заместителя начальника отдела устанавливается руководителем учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения в размере на 10% ниже должностного оклада начальника соответствующего отдела.

**8. Размеры должностных окладов по профессиональным**

**квалификационным группам должностей работников**

**физической культуры и спорта:**

**Профессиональная квалификационная группа должностей**

**работников физической культуры и спорта первого уровня**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Наименования должностей | Размер должностного оклада, рублей |
| 1 квалификационный уровень | Дежурный по спортивному залу, сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности | 7 447 |

**Профессиональная квалификационная группа должностей**

**работников физической культуры и спорта второго уровня**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Наименования должностей | Размер должностного оклада, рублей |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор по спорту, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники | 9 031 |
| 2 квалификационный уровень | Администратор тренировочного процесса, инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, хореограф | 9 878 |
| 3 квалификационный уровень | Начальник клуба (спортивного, спортивно-технического, стрелково-спортивного), начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения, специалист по подготовке спортивного инвентаря, старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре, старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций | 10 560 |

**Профессиональная квалификационная группа должностей**

**работников физической культуры и спорта четвертого уровня**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Наименования должностей | Размер должностного оклада, рублей |
| - | Начальник управления (по виду или группе видов спорта) | 13 365 |

**9. Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по должностям, трудовые**

**функции, квалификационные требования и наименование**

**по которым установлены в соответствии**

**с профессиональными стандартами**

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень квалификации, установленный в профессиональном стандарте <\*> по соответствующей трудовой функции | Размер должностного оклада (оклада, ставки), рублей <\*> |
| 3 уровень квалификации | 8 602 |
| 4 уровень квалификации | 9 031 |
| 5 уровень квалификации | 10 164 |
| 6 уровень квалификации | 10 780 |
| 7 уровень квалификации | 12 353 |
| 8 уровень квалификации | 13 365 |

--------------------------------

<\*> Применяется при использовании следующих профессиональных стандартов:

1. Профессиональный стандарт «Спортсмен» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 28.03.2019 № 194н).

2. Профессиональный стандарт «Специалист по антидопинговому обеспечению» (утвержден приказом Минтруда России от 27.04.2023 № 357н).

3. Профессиональный стандарт «Тренер по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 02.04.2019 № 199н).

4. Профессиональный стандарт «Тренер» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 27.04.2023 № 362н).

5. Профессиональный стандарт «Специалист по видеомонтажу» (утвержден приказом Минтруда России от 29.05.2015 № 332н).

6.  Профессиональный стандарт «Оператор средств массовой информации» (утвержден приказом Минтруда России от 04.06.2014 № 357н).

7. Профессиональный стандарт «Специалист по обслуживанию дизельных электрических станций и источников бесперебойного электроснабжения в муниципальных электрических сетях» (утвержден приказом Минтруда России от 29.01.2019 № 47н).

8. Профессиональный стандарт «Специалист по дизайну графических пользовательских интерфейсов» (утвержден приказом Минтруда России от 29.09.2020 № 671н).

9. Профессиональный стандарт «Специалист по информационным ресурсам» (утвержден Приказ Минтруда России от 19.07.2022 № 420н).

**10. Размеры ставок заработной платы тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей**

1. Ставка заработной платы тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя за месяц, предусмотренная настоящим приложением к Отраслевому тарифному соглашению по государственным автономным учреждениям, подведомственным министерству физической культуры и спорта Новосибирской области, устанавливается за норму часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю.

2. В случае, если тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель выполняет с письменного согласия педагогическую или учебную (преподавательскую) работу сверх установленной нормы часов в неделю (18 часов) либо ниже установленной нормы часов в неделю (18 часов), то его ставка заработной платы устанавливается следующим образом:

путем умножения размера ставки заработной платы за месяц, установленной настоящим приложением к Отраслевому тарифному соглашению по государственным автономным учреждениям, подведомственным министерству физической культуры и спорта Новосибирской области, на фактический объем учебной (преподавательской) нагрузки в неделю и деления полученного произведения на норму часов учебной (преподавательской) нагрузки в неделю -18 часов.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 2 к Отраслевому тарифному соглашению по государственным автономным учреждениям, подведомственным министерству физической культуры и спорта Новосибирской области |

**Наполняемость групп**

Наполняемость групп и объем тренировочной нагрузки, отведенные для подготовки спортсменов, обучающихся по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки в физкультурно-спортивных организациях и образовательных организациях, определяются федеральными стандартами спортивной подготовки, образовательной программой, разработанной и утвержденной образовательной организацией, реализующей дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, с учетом примерных дополнительных образовательных программ спортивной подготовки.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 3 к Отраслевому тарифному соглашению по государственным автономным учреждениям, подведомственным министерству физической культуры и спорта Новосибирской области |

**Размер выплаты стимулирующего характера**

**тренеру, тренеру-преподавателю по адаптивной физической культуре, тренеру-преподавателю, старшему тренеру-преподавателю за подготовку одного спортсмена, обучающегося по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки, на этапах спортивной подготовки**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Этап спортивнойподготовки | Период | Размер выплаты стимулирующего характера (в процентах от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)) |
| Группа видов спорта\* |
| I | II | Ш | IV | V |
| Начальной подготовки | До одного года | до 2,5 | до 2,5 | до 2,5 | до 2,5 | до 2,5 |
| Свыше года | до 5,9 | до 5,1 | до 4,2 | до 3,4 | до 3,4 |
| Тренировочный (этап спортивной специализации) | Начальной специализации | до 8 | до 7,2 | до 6,4 | до 5,6 | до 5,6 |
| Углубленной специализации | до 13,6 | до 12 | до 11,2 | до 9,6 | до 9,6 |
| Совершенствования спортивного мастерства | Весь период | до 20,8 | до 19,2 | до 17,6 | до 15,2 | до 15,2 |
| Высшего спортивного мастерства | Весь период | до 34,4 | до 31,2 | до 28 | до 24,8 | до 24,8 |

*Примечания:*

1. \*Виды спорта рекомендуется распределять по группам в следующем порядке:

*а) к первой группе видов спорта относятся базовые виды спорта кроме командных игровых видов;*

*б) ко второй группе видов спорта относятся все другие виды спорта, не отнесенные к первой, третьей, четвертой и пятой группам;*

*в) к третьей группе видов спорта относятся командные игровые виды спорта, являющиеся базовыми;*

*г) к четвертой группе видов спорта относятся командные игровые виды спорта, не являющиеся базовыми;*

*д) к пятой группе видов спорта относятся виды спорта (спортивные дисциплины)* *с недостаточно высоким уровнем соревновательной конкуренции в субъекте Российской Федерации.*

Адаптивные виды спортарекомендуется распределять по группам в следующем порядке:

*а) к первой группе видов спорта относятся спортивные дисциплины базовых видов спорта, кроме командных игровых дисциплин;*

*б) ко второй группе видов спорта относятся все другие виды спорта, не отнесенные к первой, третьей, четвертой и пятой группам;*

*в) к третьей группе видов спорта относятся командные игровые дисциплины базовых видов спорта;*

*г) к четвертой группе видов спорта относятся командные игровые дисциплины видов спорта, не являющихся базовыми;*

*д) к пятой группе видов спорта относятся виды спорта (спортивные дисциплины)* *с недостаточно высоким уровнем соревновательной конкуренции в субъекте Российской Федерации.*

*Уровень соревновательной конкуренции рекомендуется определять по одному или нескольким следующим показателям:*

*отсутствие более двух лет Чемпионата (первенства) субъекта Российской Федерации по данному виду спорта (спортивной дисциплине);*

*в проводимых официальных спортивных соревнованиях на муниципальном уровне или межмуниципальном уровне принимает участие недостаточное количество участников для выполнения спортивных разрядов по данному виду спорта, спортивной дисциплине;*

*в течение более трех лет на официальных спортивных соревнованиях муниципального уровня и (или) уровня субъекта Российской Федерации не выполняются нормативы выше второго спортивного разряда по данному виду спорта (спортивной дисциплине).*

*2. При выплате стимулирующего характера за одного занимающегося оплата труда производится исходя из численности спортсменов (обучающихся по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки) в группе, определяемой в соответствии с приказами о зачислении спортсмена в спортивную группу по соответствующему виду спорта.*

*3. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера за подготовку одного спортсмена, обучающегося по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки устанавливается Положением об оплате труда работников учреждения.*

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 4 к Отраслевому тарифному соглашению по государственным автономным учреждениям, подведомственным министерству физической культуры и спорта Новосибирской области |

**Размер выплаты стимулирующего характера**

**тренеру, тренеру-преподавателю по адаптивной физической культуре, тренеру-преподавателю, старшему тренеру-преподавателю, а также работникам за результативное участие в подготовке спортсменов (команды)**, **обучающихся по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки, в том числе членов спортивных сборных команд Новосибирской области по видам спорта (далее – Размер)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Статус официального спортивного соревнования | Занятое место или участие без учета занятого места | Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты тренеру,тренеру-преподавателю по адаптивной физической культуре, тренеру-преподавателю, старшему тренеру-преподавателю в % от должностного оклада (или ставки заработной платы) за результативную подготовку одного спортсмена (команды) | Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды) (обучающихся по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки) |
| тренерскому составу | руководителям и иным специалистам[[5]](#footnote-5) |
| 1. Официальные международные спортивные соревнования |
| 11. | Олимпийские игры, чемпионат мира | 1 | до 160 | до 16 | до 8 |
| 2 - 3 | до 128 | до 13 | до 6 |
| 4 - 6 | до 80 | до 8 | до 4 |
| участие | до 64 | до 6 | до 3 |
| 12. | Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы, Всемирные игры дружбы, Игры стран БРИКС | 1 | до 128 | до 13 | до 6 |
| 2 - 3 | до 80 | до 8 | до 4 |
| 4 - 6 | до 64 | до 6 | до 3 |
| участие | до 48 | до 5 | до 2 |
| 13. | Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира, Игры стран СНГ  | 1 | до 80 | до 8 | до 4 |
| 2 - 3 | до 64 | до 6 | до 3 |
| 4 - 6 | до 48 | до 5 | до 2 |
| участие | до 32 | до 3 | до 2 |
| 14. | Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль | 1 | до 64 | до 6 | до 3 |
| 2 - 3 | до 48 | до 5 | до 2 |
| 4 - 6 | до 32 | до 3 | до 2 |
| участие | до 16 | до 2 | до 1 |
| 15. | Прочие официальные международные спортивные соревнования | 1 | до 64 | до 5 | до 2 |
| 2 - 3 | до 48 | до 3 | до 2 |
| 4 - 6 | до 32 | до 2 | до 1 |
| участие | до 16 | - | - |
| 2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований;командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 спортсменов включительно |
| 21. | Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал), Всероссийская спартакиада между субъектами Российской Федерации среди сильнейших спортсменов по летним и зимним видам спорта, Летние игры паралимпийцев «Мы вместе. Спорт», Летние игры сурдлимпийцев «Мы вместе. Спорт» | 1 | до 100 | до 8 | до 4 |
| 2 - 3 | до 80 | до 6 | до 3 |
| 4 - 6 | до 64 | до 5 | до 2 |
| участие | до 48 | до 3 | до 2 |
| 22. | Первенство России (среди молодежи, юниоров и юниорок (от 18 лет и старше), Спартакиада молодежи (финалы) | 1 | до 80 | до 6 | до 3 |
| 2 - 3 | до 64 | до 5 | до 2 |
| 4 - 6 | до 48 | до 3 | до 2 |
| участие | до 32 | до 2 | до 1 |
| 23. | Первенство России (юниоры и юниорки (до 17 лет), юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы) | 1 | до 64 | до 5 | до 2 |
| 2 - 3 | до 48 | до 3 | до 2 |
| 4 - 6 | до 32 | до 2 | до 1 |
| участие | до 16 | - | - |
| 24. | Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования | 1 | до 48 | до 3 | до 2 |
| 2 - 3 | до 32 | до 2 | до 1 |
| 4 - 6 | до 16 | - | - |
| участие | - | - | - |
| 3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов |
| 31. | За подготовку команды (членов команды), занявшей места:на Чемпионате России;на Кубке России;на Всероссийской спартакиаде между субъектами Российской Федерации среди сильнейших спортсменов по летним и зимним видам спорта;на Летних играх паралимпийцев «Мы вместе. Спорт»;на Летних играх сурдлимпийцев «Мы вместе. Спорт» | 1 | до 240 | до 200 | до 96 |
| 2 - 3 | до 160 | до 144 | до 80 |
| 4 - 6 | до 120 | до 104 | до 64 |
| участие | до 40 | до 32 | до 16 |
| 32. | За подготовку команды (членов команды), занявшей места:на Первенстве России (среди молодежи, юниоров и юниорок (от 18 лет и старше);на Спартакиаде молодежи (финалы) | 1 | до 200 | до 160 | до 80 |
| 2 - 3 | до 136 | до 112 | до 64 |
| 4 - 6 | до 80 | до 56 | до 48 |
| участие | до 32 | до 16 | до 12 |
| 33. | За подготовку команды (членов команды), занявшей места:на Первенстве России (юниоры и юниорки (до 17 лет), юноши и девушки);на Спартакиаде спортивных школ (финалы);на Спартакиаде учащихся (финалы) | 1 | до 136 | до 112 | до 64 |
| 2 - 3 | до 80 | до 56 | до 48 |
| 4 - 6 | до 48 | до 24 | до 12 |
| участие | до 24 | до 12 | до 8 |
| 34. | За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях | 1 | до 80 | до 48 | до 40 |
| 2 - 3 | до 64 | до 20 | до 16 |
| 4 - 6 | до 40 | до 20 | до 8 |
| участие | до 20 | до 10 | до 6 |

Примечания:

1. Стимулирующая выплата к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена, обучающегося по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований и действует с момента показанного спортсменом, обучающимся по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

В случае отмены официальных спортивных соревнований в текущем спортивном сезоне в связи с обстоятельствами непреодолимой силы, в том числе в связи с действием на территории субъектов РФ режимов повышенной готовности или чрезвычайной ситуации, а также в связи с недопуском спортсменов, обучающихся по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки к международным соревнованиям (из-за введения политических и экономических санкций иностранными государствами, совершающими недружественные действия в отношении Российской Федерации, граждан Российской Федерации или российских юридических лиц, и (или) введением иностранными государствами, государственными объединениями и (или) союзами и (или) государственными (межгосударственными) учреждениями иностранных государств или государственных объединений и (или) союзов мер ограничительного характера) стимулирующая выплата к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена действует до проведения следующих спортивных соревнований данного статуса, на которые допущены представители Российской Федерации, в составе спортивной сборной команды РФ или под нейтральным флагом.

2. Если в период действия установленной стимулирующей выплаты к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника спортсмен, обучающийся по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

3. Стимулирующая выплата к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена, обучающегося по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки, участвующего в официальных международных спортивных соревнованиях в командных игровых видах спорта в составе спортивной сборной команды Российской Федерации выплачивается в соответствии с пп. 1.1 – 1.5 Размера.

4. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера за результативное участие в подготовке спортсмена (команды), обучающегося по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки устанавливается Положением об оплате труда работников учреждения.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 5 к Отраслевому тарифному соглашению по государственным автономным учреждениям, подведомственным министерству физической культуры и спорта Новосибирской области |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей, профессий работников, относящихся к основному**

**персоналу государственных автономных учреждений Новосибирской области, в отношении которых**

**функции и полномочия учредителя осуществляет министерство физической культуры и спорта Новосибирской области**

1. Перечень должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу образовательного учреждения:

секретарь учебной части

дежурный по режиму

младший воспитатель

инструктор по физической культуре

музыкальный руководитель

старший вожатый

инструктор-методист

педагог дополнительного образования

концертмейстер

педагог-организатор

социальный педагог

воспитатель

методист

педагог-психолог

старший инструктор-методист

преподаватель

руководитель физического воспитания

старший воспитатель

заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу дополнительного образования детей

начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): отдела, отделения структурных подразделений среднего профессионального образования

начальник отдела, реализующего организацию и проведение спортивных мероприятий;

начальник спортивного лагеря

медицинская сестра

библиотекарь

заведующий общежитием

тренер-преподаватель

старший тренер-преподаватель

тренер лошадей 6 разряда

коневод

рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания;

инструктор по спорту

педагог-психолог

врач-специалист

вожатый

заведующий хозяйством

машинист котельной

слесарь-сантехник

слесарь-электрик

горничная

кладовщик

повар

кухонный рабочий

водитель автомобиля

старшая медицинская сестра

медицинская сестра

санитарка

уборщик служебных помещений

дежурный по общежитию

хореограф

эксперт

медицинская сестра

медицинская сестра по массажу

администратор тренировочного процесса

аналитик (по виду или группе видов спорта)

балетмейстер

ветеринарный врач

зоотехник

тренер лошадей 6 разряда

заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницей)

дежурный по спортивному залу,

сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности

техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники

начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения

специалист по подготовке спортивного инвентаря

специалист по антидопинговому обеспечению

ведущий ветеринарный врач

ведущий эксперт

ведущий инженер-программист (программист);

механик;

техник;

администратор

тракторист

водитель мототранспортных средств

ведущий специалист

ведущий инженер

ведущий инженер-энергетик;

ведущий инженер по эксплуатации теплотехнического оборудования

главный инженер

заведующий хозяйством

заместитель директора по спортивной работе

инженер по телекоммуникациям

спортсмен-инструктор

2. Перечень должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу ГАУ НСО «РЦСП СК и СР»:

ведущий эксперт

главный аналитик

аналитик

начальник (заместитель начальника) отдела [подготовки сборных команд](https://rcsp.nso.ru/page/566)

начальник (заместитель начальника) отдела [антидопингового и медико-биологического обеспечения](https://rcsp.nso.ru/page/93)

начальник (заместитель начальника) [отдела по отбору и сопровождению спортивно-одаренных детей](https://rcsp.nso.ru/page/165)

начальник (заместитель начальника) [координационной деятельности и методического обеспечения подготовки спортивного резерва](https://rcsp.nso.ru/page/48)

главный тренер спортивной сборной команды субъекта

старший тренер спортивной сборной команды субъекта

спортсмен-инструктор

старший инструктор-методист

инструктор-методист

эксперт

тренер - консультант

тренер – консультант

инструктор по спорту

врач-специалист

специалист по антидопинговой деятельности

медицинская сестра/брат по массажу

главный инженер

инженер

заведующий хозяйством

специалист по охране труда

механик

водитель

электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

слесарь-сантехник

рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания

техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники

уборщик служебных помещений

уборщик территории

заведующая гостиницей

администратор

горничная

заведующая производством

заведующая складом

повар

мойщик посуды

уборщик служебных помещений

заместители директора, курирующие отделы [подготовки сборных команд](https://rcsp.nso.ru/page/566), [антидопингового и медико-биологического обеспечения](https://rcsp.nso.ru/page/93), [по отбору и сопровождению спортивно-одаренных детей](https://rcsp.nso.ru/page/165), [координационной деятельности и методического обеспечения подготовки спортивного резерва](https://rcsp.nso.ru/page/48).

3. Перечень должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу ГАУ НСО «Дирекция спортивных мероприятий»:

администратор

аппаратчик химводоочистки

ведущий инженер по эксплуатации теплотехнического оборудования

ведущий инженер-электрик

инженер

ведущий инженер-энергетик

ведущий специалист

главный специалист

гардеробщик

дежурный по залу

дизайнер

заместитель главного инженера

начальник (заместитель начальника) отдела по проведению спортивных мероприятий, студенческого и массового спорта

начальник (заместитель начальника) отдела ВФСК ГТО

начальник (заместитель начальника) отдела по развитию спортивных сооружений

начальник (заместитель начальника) отдела материально-технического обеспечения

начальник (заместитель начальника) отдела, осуществляющего распоряжение многофункциональным спортивным комплексом

начальник (заместитель начальника) отдела, осуществляющего распоряжение спортивным комплексом (Ледовая арена «Родник»)

начальник (заместитель начальника) отдела, осуществляющего распоряжение спортивным комплексом с залом для фехтования и плавательным бассейном

заточник

инструктор по спорту

инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций

кассир

машинист ледозаливочной машины

рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

менеджер по связям с общественностью

радиооператор

слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования

слесарь-сантехник

старший администратор

старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций

электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

заместитель директора, курирующий вопросы организации и проведения спортивных мероприятий.

3. Перечень должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу ГАУ НСО «Арена»:

администратор;

аппаратчик химводоотчистки

ведущий администратор

ведущий инженер

ведущий специалист

водитель автомобиля

водитель погрузчика

гардеробщик

главный инженер

главный энергетик

горничная

диспетчер

документовед

заведующий жилым корпусом

заведующий камерой хранения

заведующий складом

заместитель директора по безопасности

заместитель директора по эксплуатации

заместитель директора по общим вопросам

заточник

инженер по вентиляции и кондиционированию воздуха

инженер по эксплуатации теплотехнического оборудования

инженер-механик

инженер-электрик

кастелянша

кладовщик

контролер контрольно-пропускного пункта

мастер ремонтного участка

машинист

машинист холодильных установок

менеджер

механик

начальники отделов, участвующие в предоставлении государственной работы «Доступ к объектам спорта»

начальник «ЛДС» Сибирь

оператор пульта (по пожарной безопасности)

рабочий по комплексному обслуживанию зданий

ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений

системный администратор

слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования воздуха

слесарь-сантехник

слесарь-электрик

специалист

специалист по пожарной безопасности

специалист по связям с общественностью

специалист по технической защите информации

техник

эколог

электрогазосварщик

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 6к Отраслевому тарифному соглашению по государственным автономным учреждениям, подведомственным министерству физической культуры и спорта Новосибирской области |

**Особенности исчисления заработной платы преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и (или) профессионального обучения**

**I. Общие положения**

1.1. Особенности оплаты труда преподавателей[[6]](#footnote-6) (далее - преподаватели) образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и (или) профессионального обучения (далее - Особенности), связаны с особенностями определения их учебной нагрузки и исчисления размера оплаты за фактический годовой объем учебной нагрузки исходя из нормы часов преподавательской работы в год.

1.2. Размер ставки заработной платы преподавателей:

устанавливается по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей работников образования (приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н);

является фиксированным размером оплаты их труда за норму часов учебной (преподавательской) работы, составляющей 720 часов в год в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601;

определен в разделе 1 «Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования» отраслевого тарифного соглашения.

1.3. Конкретные условия, порядок и размеры доплат устанавливаются в Положении о системе оплаты труда работников учреждения в соответствии с Отраслевым соглашением, настоящими Особенностями.

**II. Особенности оплаты труда преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и (или) профессионального обучения**

2.1. Норма 720 часов преподавательской работы является нормируемой частью педагогической работы преподавателей, а также расчетной величиной для исчисления размера их оплаты за фактически установленный им образовательной организацией годовой объем учебной нагрузки.

В соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 на начало учебного года исходя из определенного преподавателям фактического годового объема учебной нагрузки, размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 720 часов в год, средней месячной нормы учебной нагрузки, составляющей 72 часа, определяется размер их средней месячной оплаты за выполнение годового объема учебной нагрузки.

Исчисление размера средней месячной оплаты за фактический годовой объем учебной нагрузки осуществляется путем умножения часовой ставки преподавателя на определенный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднюю месячную норму учебной нагрузки, составляющую 72 часа.

2.2. Средняя месячная оплата за фактический годовой объем учебной нагрузки выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

2.3. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, фактический объем годовой учебной нагрузки и размер средней месячной оплаты определяется на количество полных месяцев, оставшихся до конца учебного года. В этом случае заработная плата за неполный рабочий месяц выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

2.4. За выполнение с письменного согласия преподавателей дополнительных видов работ (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, руководство цикловыми комиссиями, методическими объединениями и других дополнительных видов работы, не входящих в должностные обязанности, но непосредственно связанных с образовательной деятельностью) производятся доплаты, порядок, условия и размер которых устанавливаются Учреждением самостоятельно, исходя из размера ставки заработной платы (пункт 2.3 приложения к приказу Минобрнауки России от 01.05.2016 № 536).

2.5. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, при получении дополнительного профессионального образования с отрывом от работы, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему годовой объем учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц без изменения размера средней месячной оплаты, установленной на начало учебного года.

2.6. В случае фактического выполнения преподавателем учебной нагрузки в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки, при получении дополнительного профессионального образования без отрыва от работы уменьшение учебной нагрузки не производится.

2.7. Часы учебной нагрузки, выполненные сверх установленного на начало учебного года фактического годового объема учебной нагрузки, уменьшенного по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 раздела IV приложения 2 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всего установленного (уменьшенного) годового объема учебной нагрузки. Оплата производится помесячно или в конце учебного года.

2.8. Учебная нагрузка, выполненная преподавателем при замещении временно отсутствующих преподавателей по болезни и другим причинам, оплачивается дополнительно по часовым ставкам помесячно или в конце учебного года так же только после выполнения преподавателем всего установленного (уменьшенного) годового объема учебной нагрузки.

В том случае, если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала исходя из уточненного годового объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года, производится перерасчет средней месячной оплаты преподавателей.

2.9. Преподавателям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 раздела IV приложения 2 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

2.10. Все виды выплат, гарантируемых преподавателю в месяц, утверждаются в тарификационном списке на начало учебного года в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения. В случае, если у работника в течение учебного года происходят изменения в гарантированной оплате труда в тарификационный список вносятся соответствующие изменения.

1. Перечень видов организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации, установлен п. 7 Требований к обеспечению подготовки

спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации, утвержденных приказом Минспорта России от 30.10.2015 № 999. [↑](#footnote-ref-1)
2. Показатель оценивается ежегодно по результату выполнения государственного задания в году, предшествующему назначению выплаты [↑](#footnote-ref-2)
3. [1]Для учреждений с численностью работников 35 и более человек. [↑](#footnote-ref-3)
4. Должность вводится в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования. [↑](#footnote-ref-4)
5. Стимулирующая выплата к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена устанавливается иному специалисту по усмотрению руководителя учреждения путем закрепления указанной возможности в Положении о системе оплаты труда работников учреждения. [↑](#footnote-ref-5)
6. За исключением преподавателей организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности, которым установлена норма часов преподавательской работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы. [↑](#footnote-ref-6)