

Директор МБУ СШОР № 7
комитета молодежной политики,
физической культуры и спорта
Администрации города Иваново

/А.В. Анисенко/
« » 2019 год

Председатель Совета
трудоого коллектива

/Е.Н. Зайцев/
« » 2019 год

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения
спортивной школы олимпийского резерва № 7
Комитета молодежной политики, физической
культуры и спорта Администрации города
Иванова

Муниципального бюджетного учреждения
спортивной школы олимпийского резерва № 7
комитета молодежной политики, физической культуры и спорта
Администрации города Иванова

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: муниципальное бюджетное учреждение спортивная школа олимпийского резерва № 7 комитета молодежной политики, физической культуры и спорта Администрации города Иванова (далее - учреждение), именуемое далее «Работодатель», в лице директора учреждения Анисенко Артема Валерьевича, действующего на основании Устава, и трудовой коллектив учреждения в лице Председателя Совета трудового коллектива учреждения Зайцева Егора Николаевича (далее – Председатель Совета трудового коллектива).

Настоящий коллективный договор, заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между Работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон в учреждении.

Положения данного договора распространяются только на данное учреждение и действуют далее независимо от изменения наименования организации, ведомственной принадлежности и численности работников.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.3. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, ухудшающих права и гарантии работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.4. Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников в лице Председателя Совета трудового коллектива. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Для ведения переговоров по согласованию и корректировке положений настоящего коллективного договора, контроля за его выполнением, подведения итогов выполнения обязательств и решения конфликтных ситуаций в учреждении сторонами на общем собрании трудового коллектива образуется комиссия из Работодателя и Председателя Совета трудового коллектива.

1.6. Необходимые изменения в коллективный договор могут быть внесены в течение срока его действия после подписания дополнительного соглашения между сторонами.

1.7. Основные права работников:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- на предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным действующим законодательством, безопасностью труда и коллективным договором;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, качеством выполненной работы;
- на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- на участие в работе аппарата Работодателя посредством своего представителя трудового коллектива (Председателя Совета трудового коллектива) в постоянно действующих комиссиях учреждения;
- на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своего представителя, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ;
- на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.8. Работники обязуются:

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

1.9. Председатель Совета трудового коллектива обязуется содействовать эффективной работе учреждения, а также контролировать соблюдение в учреждении законодательства о труде и об охране труда, настоящего коллективного договора и других правовых актах.

1.10. Работодатель имеет право:

- осуществлять обработку персональных данных с письменного согласия работника, согласно положения «Об обработке персональных данных»;
- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Трудовым Кодексом и иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

1.11. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, инвентарем, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять Председателю Совета трудового коллектива полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства РФ, допущенные по его вине;
- рассматривать представления соответствующих органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и принимать меры по их устранению;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждения, обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- при поступлении новых работников на работу ознакомить их с содержанием данного коллективного договора;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора (контракта) на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, указываются существенные условия: место работы, дата начала работы, наименование должности, права и обязанности работника, права и обязанности работодателя, характеристики условий труда, режим труда и отдыха, условия оплаты труда, премирование, виды и условия социального страхования, условия об испытании. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, составляется в двух экземплярах, подписывается и хранится у каждой из сторон.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. Все вопросы, связанные с сокращением численности и штатов, рассматриваются предварительно, совместно с Председателем Совета трудового коллектива.

2.5. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок не более одного месяца на не обусловленную трудовым

договором работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ.

2.6. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

2.7. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации, либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у «Работодателя» соответствующей работы;
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных законодательством Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

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

2.8. В случае сокращения численности штата учреждения Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять Председателю Совета трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. А также предупреждать персонально работников учреждения и под роспись не менее, чем за 2 месяца до увольнения. О возможном массовом высвобождении работников информация в службы занятости представляется не менее чем за три месяца. Стороны договорились, что применительно к данному учреждению высвобождение является массовым, если сокращается 50 % или более работников учреждения.

2.9. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест Работодатель обязуется:

- приостановить наем рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям.

2.10. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют работники с высокой квалификацией, семейные - при наличии двух или

более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 18 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

2.11. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет, не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.12. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.13. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

2.14. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ, не может превышать 40 часов в неделю.

3.2. Вид рабочей недели:

- для работников административного персонала учреждения – применяется пятидневная рабочая неделя, с продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю, с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

- для работников основного персонала учреждения - применяется шестидневная рабочая неделя, с продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю, с одним выходным днем (для тренеров, согласно расписаний тренировочных занятий; инструкторов-методистов выходной день – воскресенье, для инструкторов по спорту выходной день – понедельник).

- для категории работников служащие и медицинский персонал учреждения, в частности для должностей: администратор и делопроизводитель - применяется пятидневная рабочая неделя, с продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю, с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

- для категории работников служащие и медицинский персонал учреждения, в частности для должностей инженер-энергетик, дежурный по залу - применяется шестидневная рабочая неделя, с продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю, с одним выходным днем (воскресенье).

- для категории работников рабочие, в частности для должностей: уборщик служебных помещений, вахтер, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, гардеробщик - применяется шестидневная рабочая неделя, с продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю, с одним выходным днем (воскресенье).

- для категории работников рабочие, в частности для должности кладовщик - применяется пятидневная рабочая неделя, с продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю, с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

3.3. В соответствии с постановлением Администрации города Иванова от 18.12.2018 года № 1676 «О снесении изменений в постановление Главы города Иванова от 31.12.2008 № 4012 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету молодежной политики, физической культуры и спорта Администрации города Иванова», в частности с абзацем 2 п. 1.3.2. норма тренировочной нагрузки тренеров устанавливается - 24 часа за ставку в неделю.

Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе устанавливается внутренним трудовым распорядком.

Устанавливается право на работу на неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы у работодателя.

3.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.5. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Председателя Совета трудового коллектива. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Привлечение женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом, отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и ста двадцати часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

3.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения Председателя Совета трудового коллектива.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Работникам предоставляется время отдыха в соответствии с Трудовым законодательством РФ и утвержденными расписаниями тренировочных занятий учреждения.

Выходными днями в учреждении являются дни, установленные пунктом 3.2. настоящего коллективного договора и Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

4.2. Время для перерыва или приема пищи в учреждении установлены регламентами рабочего времени работников.

4.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.4. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения Председателя Совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем, согласно трудового законодательства. Отпуска предоставляются по утвержденному графику, вне графика - по письменному заявлению работника.

4.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам учреждения продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней предоставляется следующим категориям работников учреждения:

- директор учреждения;
- заместитель директора по спортивной подготовке,
- заместитель директора по общим вопросам;
- тренер,
- инструктор-методист.

4.6. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители, имеющие детей в возрасте до 14 лет;
- женщины, имеющие двух и более детей, имеющие детей в возрасте до 14 лет;
- работники, получившие трудовое увечье;
- работники при наличии у них путевок на санаторно-курортное лечение.

4.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работникам, по их письменному заявлению, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

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

5. ОПЛАТА ТРУДА.

5.1. Согласно «Положению о премировании работников муниципального бюджетного учреждения спортивной школы олимпийского резерва № 7» (далее – положение о премировании), законодательства Российской Федерации, постановления главы города Иванова от 21.12.2008 года № 4012 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету молодежной политики, физической культуры и спорта Администрации города Иванова», постановления Администрации города Иванова от 18.12.2018 года № 1676 «О снесении изменений в постановление Главы города Иванова от 31.12.2008 № 4012 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету молодежной политики, физической культуры и спорта Администрации города Иванова»» ведомственными нормативно-правовыми актами в учреждении устанавливается повременно-премиальная оплата труда.

5.2. Оплата труда работников учреждения состоит из оклада в соответствии с занимаемой должностью (далее – должностной оклад), а также выплат стимулирующего и компенсационного характера, определенных действующим трудовым законодательством и положением о премировании.

5.3. Работодатель обязуется не использовать неденежные формы оплаты труда (страхование и т.п.).

5.4. Заработная плата Работнику выплачивается путем выдачи наличных денежных средств в кассе централизованной бухгалтерии или безналичным расчетом путем перечисления денежных средств на банковскую карту Работника.

Заработная плата выплачивается Работнику два раза в месяц: 6 и 21 числа каждого месяца. При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров начислений и удержаний.

5.5. При уходе в отпуск заработная плата работнику выплачивается согласно Трудового Кодекса Российской Федерации.

5.6. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и праздничные нерабочие дни производятся доплаты к должностным окладам в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

5.7. Должностной оклад директора учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, особенности деятельности и значимости учреждения. Оклады заместителей директора устанавливаются в размере на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

5.8. Минимальный оклад - ставка заработной платы с учетом установленной нагрузки работников учреждения осуществляющих профессиональную деятельность по профессии, относящимся к основному персоналу учреждения, без повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат.

5.9. Должностной оклад - минимальный оклад с учетом повышающих коэффициентов, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

5.10. Выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.11. Выплаты стимулирующего характера - выплаты, с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

5.12. Заработная плата работника (оплата труда работника) включает в себя минимальный оклад с повышающими коэффициентами, компенсационные и стимулирующие выплаты и предельными размерами не ограничивается.

5.13. Заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

5.14. Условия оплаты труда, включая размер минимального оклада работника, повышающие коэффициенты к минимальному окладу и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.15. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

5.16. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема средств, поступающих из бюджета города Иванова на финансовое обеспечение выполнения учреждением муниципального задания на оказание муниципальных услуг (работ), а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

5.17. Минимальные оклады работников, занимающих должности, относящиеся к основному персоналу учреждения:

Квалификационные уровни	Минимальный оклад, соответствующий норме часов педагогической работы (руб.)
1 квалификационный уровень	3567
2 квалификационный уровень	3830

5.18. Повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности:

Квалификационные уровни	Коэффициент
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	

1 квалификационный уровень	0,03
2 квалификационный уровень	0,7

5.19. Повышающий коэффициент по уровню образования:

При наличии высшего профессионального образования	0,2
При наличии высшего непрофессионального образования	0,18
При наличии среднего специального профессионального образования, неполного высшего образования	0,15
При наличии среднего специального образования	0,13

5.20. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

При наличии высшей квалификационной категории	0,3
При наличии первой квалификационной категории	0,2

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

5.21. Минимальные оклады работников, занимающих должности служащих учреждения:

Квалификационные уровни	Минимальный оклад (руб.)
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	2777
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	2898
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	3436

5.22. Повышающий коэффициент к минимальному окладу по должности служащих учреждения:

Квалификационные уровни	Коэффициент
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	до 0,1
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	до 0,2
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	до 0,4

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

5.23. Минимальные оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в учреждении:

Квалификационные уровни	Минимальный оклад (руб.)
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	2503
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	2777

5.24. Повышающие коэффициенты к минимальным окладам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в учреждении:

Квалификационные уровни	Коэффициент
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	0,1
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	0,3

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

5.25. К компенсационным выплатам в учреждении относятся:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни).

5.25.1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Размер указанных выплат определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий повышающий коэффициент и составляет до 12 процентов должностного оклада.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда. Осуществление предусмотренных настоящим пунктом выплат прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в случае, если работа перестает носить характер работы с вредными и (или) опасными условиями труда. Осуществление выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в случае, если условия труда по итогам специальной оценки условий труда признаны не ниже уровня допустимых.

5.25.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.25.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Для тренеров учреждения, может применяться почасовая оплата за часы, отработанные за период не более двух месяцев за отсутствующих по болезни и другим причинам работников с их письменного согласия.

Размер оплаты за один час тренерской работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы тренера за установленную норму часов тренерской работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

Оплата труда тренера за замещение отсутствующего работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его установленной тренировочной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

5.25.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты определяется по соглашению сторон трудовым договором и составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

5.25.6. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.26. В учреждении могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат к должностному окладу работников учреждения:

за почетные звания по профилю учреждения;

за интенсивность и особые условия работы;

за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ (за эффективность, качество и мастерство);

премиальные выплаты.

Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает руководитель учреждения в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности.

5.26.1. Выплаты за спортивные звания, за почетные спортивные звания, ученые степени и наличие ведомственных наград устанавливаются по основной занимаемой должности по одному из следующих оснований, имеющему большее значение.

Размеры выплат:

Доктор наук, кандидат наук,	до 30%
"Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации",	
"Заслуженный тренер России", "Заслуженный тренер СССР",	
"Заслуженный мастер спорта России",	
"Отличник физической культуры и спорта",	до 10%
"За заслуги в развитии физической культуры и спорта",	
"Мастер спорта России международного класса"	

5.26.2. Надбавка за интенсивность и особые условия работы производится работникам учреждения за:

интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;

особый режим работы;

в том числе:

тренерам за работу на специализированных отделениях учреждения - 15%;

тренерам неспециализированных отделений учреждения, работающих с группами спортивного совершенствования - 15%;

директору учреждения, имеющего собственную материальную базу (наличие спортивных сооружений, здравпункта, автохозяйства, общежития и др.) - до 20%;

директору, заместителям директора учреждения, имеющего объем работы (тренерской) не менее 40 ставок тренеров – 15 %;

директору учреждения, заместителю директора учреждения за наличие высшей квалификационной категории - до 10%;

директору учреждения, за эффективность работы учреждения, исполнение целевых показателей, устанавливаемых по решению Комитета, - до 50%.

5.26.3. Надбавка за высокие результаты работы устанавливается:

Директору, заместителям директора учреждения за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного (тренировочного) процесса в размере - до 10% (согласно спортивным результатам, указанным в графе № 1 таблицы № 4, постановления № 1676 от 18.12.2018 года «О внесении изменений в постановление Главы города Иванова от 31.12.2008 № 4012 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету молодежной политики, физической культуры и спорта Администрации города Иванова»).

5.26.4. Премияльные выплаты работникам в учреждении регулируются «Положением о премировании». Премирование производится в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности.

Премирование работников осуществляется:

- за успешное, добросовестное и качественное исполнение должностных обязанностей (образцовое выполнение работ);

- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

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

- за достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

- за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

- за участие в инновационной деятельности;

- за участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий;

- за почетные звания по профилю учреждения;

- к юбилею работника (при достижении начиная с 45-летнего возраста).

Размеры и количество премий конкретному работнику в течение календарного года не ограничиваются.

Выплата премий Работодателю (директору учреждения) производится приказами учредителя учреждения.

5.27. Изменения оплаты труда работника могут производиться:

при получении образования, дающего право на изменение заработной платы, со дня предоставления соответствующего документа и заявления работника;

при присвоении квалификационной категории, дающей право на изменение заработной платы, со дня вынесения решения аттестационной (квалификационной) комиссией;

за присвоение почетного звания, дающего право на изменение заработной платы, со дня присвоения.

5.28. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда и должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности расчет заработной платы исходя из размера более высокого оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.29. Штатное расписание и тарификационный список, утверждается директором учреждения и согласовывается с учредителем.

5.30. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации и сложности выполняемой работы.

5.31. Уменьшение или увеличение тренировочной нагрузки по инициативе работодателя в течение тренировочного года по сравнению тренировочной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и приказе работодателя, возможно в случаях:

Уменьшения (увеличения) количества часов по планам, программам, сокращения (увеличения) количества групп у работника, на основании распоряжения директора или заявления работника учреждения.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на Работодателя, который в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации, совместно с Председателем Совета трудового коллектива формирует комиссию по охране труда и создает необходимые условия для ее работы.

6.2. Работодатель обязуется обеспечить:

- эффективные меры по приведению условий труда в полное соответствие с требованиями санитарно-гигиенических норм и правил;

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, инвентаря;

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

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

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля уполномоченными лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, несовершеннолетних с

сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

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

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение с учетом мнения «Председателя Совета трудового коллектива» инструкций по охране труда для работников.

6.3. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

- немедленно извещать своего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;

- проходить обязательные медицинские осмотры.

6.4. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА.

7.1. Учреждение несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2. Возмещение вреда должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.3. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых решением суда.

8. ВЫПЛАТА КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ.

8.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при направлении в служебные командировки;

- при переезде на работу в другую местность;

- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

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

9. СОЦИАЛЬНО-БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ.

9.1. Работодатель совместно с Председателем Совета трудового коллектива в соответствии с социальным страхованием создает на паритетной основе комиссию по социальному страхованию и обеспечивает ее работу.

9.2. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы, определенные законодательством в фонд социального страхования.

9.3. Первоочередное предоставление путевок в детские оздоровительные лагеря, санатории имеют семьи, имеющие трех и более детей, дети матерей–одиночек.

10. ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ И ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

10.1. В случае разногласий между Работодателем и работником (работниками) по вопросам применения трудового законодательства, осуществление трудовых прав и обязанностей или об установлении и изменении условий труда возникает индивидуальный и (или) коллективный трудовой спор, который должен быть решен на непосредственных переговорах с Работодателем.

В противном случае, возникший трудовой спор передается в комиссию по трудовым спорам в учреждении или в суд.

10.2. Стороны на паритетной основе Работодатель и представитель работника на общем собрании трудового коллектива (где присутствует не менее 50% коллектива) избирают комиссию по трудовым спорам, которая утверждается приказом по учреждению Работодателя.

10.3. Комиссия по трудовым спорам (далее КТС) в своей работе руководствуется трудовым законодательством и обязано своими решениями обеспечить восстановление нарушенных прав и законных интересов работника (работников).

10.4. КТС подведомственны все возникающие и индивидуальные трудовые споры, за исключением трудовых споров, которые согласно закона рассматриваются в судах общей юрисдикции.

10.5. КТС рассматривает вопросы трудовых разногласий, поданных работником (работниками), письменно с обоснованием сути трудового спора. Обращение в КТС Работодателя законом не предусмотрено.

10.6. Решение КТС должно быть исполнено Работодателем в течение 3 дней, если оно не обжаловано в суд.

10.7. Законом запрещено преследование и наказание Работодателем работников – участников трудовых споров.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 2019-2021 гг. Он вступает в силу с даты уведомительной регистрации и действует в течение трех лет.

11.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

11.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

11.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

11.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 14 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Председатель Совета трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

11.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию, в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.9. Если условия хозяйственной деятельности учреждения ухудшаются или учреждению грозит ликвидация (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения учреждения, о чем составляется соответствующий документ.