

Муниципальное автономное учреждение
спортивной подготовки
«Спортивная школа «Лидер»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

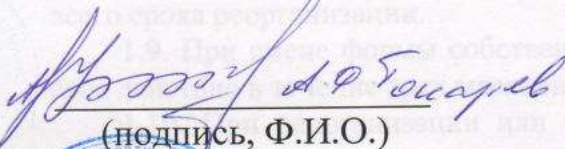
на 2021 – 2023 г.г.

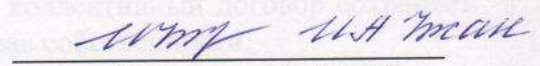
От работодателя:

Директор
МАУ СП «СШ «Лидер»
адрес: 618460, Пермский край,
г. Усолье, ул. 8 марта, д. 28

От работников:

Представитель
МАУ СП «СШ «Лидер»


(подпись, Ф.И.О.)


(подпись, Ф.И.О.)



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____
(указать наименование органа)

Регистрационный № ____ от « ____ » _____ 20 ____ г.
Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении спортивной подготовки «Спортивная школа «Лидер».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами, Соглашениями всех уровней с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и Соглашениями всех уровней.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя — от трудового коллектива (далее — представитель);
- работодатель в лице его представителя — директор учреждения (далее — работодатель);

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания.

1.6. Представитель обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

1.12. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мнения трудового коллектива:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 3) Положение о выплатах стимулирующего характера работникам;
- 4) другие локальные акты.

1.15. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.16. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. При приеме на работу Работодатель обязан до заключения трудового договора с Работником ознакомить его под подпись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

При приеме на работу тренеров, специалистов, имеющих первую, вторую или высшую квалификационную категорию, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем тренировочной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени и отдыха, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Высвобождающуюся, в связи с увольнением тренеров, специалистов тренировочную нагрузку предлагать, прежде всего, тем тренерам, специалистам, тренировочная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.6. Объем тренировочной нагрузки тренерам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по тренировочному плану, спортивным программам по виду спорта, обеспеченности кадрами, других условий в Учреждении.

Тренировочная нагрузка на новый тренировочный год для тренеров и для специалистов, ведущих тренировочную деятельность, помимо основной работы, устанавливается директором Учреждения.

Работодатель должен провести предварительную тарификацию и ознакомить тренеров до ухода в очередной отпуск с их тренировочной нагрузкой на новый тренировочный год.

2.7. По инициативе Работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора согласно нормативно-правовым документам для Учреждения (изменение числа групп или количества занимающихся в них, изменение количества часов по тренировочному плану, изменение спортивных программ по видам

спорта, изменение в штатном расписании и т.п.) при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

2.8. О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом РФ (ч. 2 ст. 74, ст. 162 ТК РФ).

2.9. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 79, 80, 81 ТК РФ).

2.10. В случае ликвидации учреждения, его подразделений, реорганизации, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, реструктуризации, изменения типа, влекущих за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, не менее чем за три месяца работодатель направляет соответствующее уведомление в Комитет по физической культуре и спорту администрации города Березники с указанием числа и категорий увольняемых, а также сроков, в течение которых намечено осуществить указанные мероприятия.

2.11. При равной квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 18-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста без матерей;
- в семье, которых один из супругов имеет статус безработного;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами, в связи с отраслевой принадлежностью;
- тренеры, специалисты, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор.

2.12. В связи с ликвидацией учреждений, сокращением численности или штата работников работодатель предоставляет высвобождаемым работникам в течение двух месяцев со дня предупреждения об увольнении еженедельно один день в месяц с сохранением средней заработной платы для самостоятельного поиска новой работы.

2.13. В случае изменения типа бюджетного учреждения на автономное учреждение в состав наблюдательного совета назначается председатель профкома и представитель трудового коллектива.

2.14. Профком и Представитель трудового коллектива представляет и защищает права и интересы членов трудового коллектива при ликвидации учреждений, реорганизации, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, изменения типа данных учреждений, сокращении рабочих мест, при разрешении трудовых споров.

2.15. Представитель осуществляет контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости.

2.16. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость в профессиональной подготовке и переподготовке, повышении квалификации кадров для нужд учреждения (ст. 196 ТК РФ)

3.2. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Повышать квалификацию тренеров, специалистов не реже чем один раз в четыре года.

3.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

3.3.4. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять тренеров, специалистов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.3.5. Работник, желающий получить профессиональную подготовку без отрыва от работы, заключает с работодателем ученический договор, который регулируется трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового договора (ст. 198 ТК РФ).

3.3.5. Участвовать в проведении аттестации тренеров, специалистов в соответствии с Административным регламентом по предоставлению государственной услуги по присвоению квалификационных категорий «тренер высшей квалификационной категории», «тренер первой квалификационной категории», «специалист в области физической культуры и спорта высшей квалификационной категории», «специалист в области физической культуры и спорта первой квалификационной категории» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям персональные выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых работников.

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать ссылку на приказы о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае ликвидации Учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с отраслевой принадлежностью.

4.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.3.3. Сохранение права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу за работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу, права на поступление на работу в течение 3 месяцев после увольнения с военной службы, а также за проходившими военную службу по призыву, в том числе и за офицерами запаса.

4.3.4. В случае расторжения трудового договора с работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных работникам и носящих квартальный, полугодовой, годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени, а также производит следующие компенсационные выплаты на основе компенсационных соглашений в порядке и на условиях, определяемых локальным нормативным актом по согласованию с представителем работников:

- а) увольняемым работникам - не менее 1 - кратного среднего месячного заработка;
- б) работникам предпенсионного возраста, но не более чем за два года до наступления установленного законодательством срока выхода на пенсию, - выплата ежемесячного пособия в размере 1-кратной минимальной тарифной ставки, но не ниже прожиточного минимума в регионе до наступления пенсионного возраста или момента трудоустройства;
- в) работникам пенсионного возраста - в размере не менее 1 -кратного среднего месячного заработка;
- г) увольняемым работникам, имеющим двух и более иждивенцев, - в размере не менее 2 - кратного среднего месячного заработка;
- д) увольняемым работникам, в семье которых нет других кормильцев, - в размере не менее 2 -кратного среднего месячного заработка.

В случае возникновения у работника права на получение нескольких выплат, предусмотренных настоящим пунктом, производится только одна выплата по выбору работника.

4.3.5. По желанию работника выплаты могут быть заменены оплатой его переобучения, если учебное учреждение находится на территории субъекта Российской Федерации, где проживает работник, но не свыше затрат, определенных указанными выплатами.

4.3.6. Выплаты производятся при наличии средств в учреждении.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), расписанием тренировочных занятий тренеров, календарным тренировочным графиком, а также

условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для работников из числа административно-управленческого персонала и прочего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для тренеров учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (нормы часов тренерской работы за ставку) — 24 часа за ставку, не более 36 часов в неделю.

5.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства — 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 1 календарный день;
- бракосочетание работника - 3 календарных дня, бракосочетание детей работника - 2 календарных дня;
- на похороны близких родственников — 3 календарных дня;
- при отсутствии в течение тренировочного года дней нетрудоспособности 3 календарных дня.

5.6. Работникам устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется ежегодно: тренерам - в количестве 4 календарных дня, административно-управленческому персоналу — в количестве 3 календарных дня.

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденных Работодателем по согласованию с Представителем работников не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

5.8. По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением. При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работникам по их заявлениям может быть предоставлен кратковременный отпуск без сохранения заработной платы.

5.10. Работникам, совмещающим работу с обучением, оплата труда производится согласно фактически отработанному им времени или от выполненного им объема работ.

5.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

5.12. Предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;
- дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, в соответствии со ст. 263 ТК РФ.

5.13. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.14. Тренеры должны приходить на рабочее место не менее чем за 20 минут до начала занятий.

VI. Оплата и нормирование труда

6.1. В учреждении оплата труда производится на основании НСОТ, утвержденной Постановлением главы города Березники Пермского края № 1755 от 26.10.2009г.

6.2. Заработная плата выплачивается 10 и 25 числа каждого месяца путем зачисления денежных средств в банк на счета сотрудников.

При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

Работникам, которые выполняют задание Работодателя вне места постоянной работы (находятся в длительной служебной командировке), Работодатель обязуется своевременно перечислять заработную плату в банк на лицевые счета сотрудников.

6.3. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Березники.

6.4. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 148 ТК РФ);
- выплаты за тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

6.5 В случаях и порядке, определенных законодательством Российской Федерации и Пермского края, работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

- районный коэффициент - в размере 15% от месячной заработной платы работника.

6.6. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливаются, согласно перечня и приказа Комитета по

физической культуре и спорту администрации г.Березники, в размере до 12% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда; уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной доплаты не производится.

6.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

- Доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работ устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

- Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае выполнения им дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

Размер доплаты составляет, согласно ст. № 149 -153 ТК РФ,

- одинарной дневной ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада)) за день работы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- двойной дневной ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада)) за день работы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника сверхурочная работа, а также работа в выходные и нерабочие праздничные дни, вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно или в выходные и нерабочие праздничные дни.

6.11. Порядок и условия установления работникам стимулирующих выплат определяется Положением о стимулирующих выплатах работникам учреждения.

6.12. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за 12 (двенадцать) календарных месяцев, предшествующих отпуску.

6.13. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством РФ.

6.14. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ.

6.15. Месячная заработная плата работников с неполным режимом рабочего времени, работников-совместителей, работников, отработавших не весь фонд рабочего времени, установленный на месяц (нахождение на больничном, в ежегодном оплачиваемом отпуске), работников с сокращенной продолжительностью рабочего времени не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Пермском крае, исчисленного пропорционально отработанному времени.

6.16. При выезде работника на спортивные мероприятия заработная плата работника сохраняется в полном объеме на основании статьи 139 ТК РФ, Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007г. № 922.

VII СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.1. Работодатель устанавливает следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении

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

7.2. Выплаты компенсационного характера устанавливает к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

7.3. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу может установить следующие стимулирующие выплаты:

- 1) премиальные выплаты;
- 2) за качество, за интенсивность и высокие результаты выполняемых работ;
- 3) за подготовку высококвалифицированных спортсменов;
- 4) за напряженность труда;
- 5) материальная помощь.

Материальная помощь одному работнику оказывается не более двух раз в год и выплачивается на основании приказа директора Учреждения (в связи с трудным материальным положением, в случае болезни и т.д.)

Награждать и поощрять работников коллектива за активную работу.

7.4. Выплачивает выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

7.5. Работодатель обязуется:

1. Соблюдать права и гарантии коллективной деятельности, предоставлять ее выборным органам возможность участвовать в управлении организацией в формах, предусмотренных законодательством РФ.

2. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей выборных органов первичной профсоюзной организации, представителей профсоюзного контроля (правовая и

техническая инспекция труда профсоюза) в целях проведения проверок за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий, коллективного договора.

3. Предоставлять в профком или на общее собрание трудового коллектива для ознакомления проекты локальных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе по оплате труда.

4. Включать в состав коллегиальных органов Учреждения, аттестационной комиссии, комиссии по расследованию несчастных случаев представителя трудового коллектива.

5. Освобождать от работы с сохранением средней заработной платы членов выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации, уполномоченных профсоюза по охране труда и социальному страхованию, не освобожденных от основной работы, по их письменным заявлениям для участия в качестве делегатов в съездах, конференциях, пленумах, президиумах, собраниях, комиссиях, а также для выполнения общественных обязанностей, участия в семинарах, краткосрочной профсоюзной учебе.

6. Сохранять тренерам, специалистам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной тренерам, специалистам и руководителям учреждения, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

7.6. Председатель профкома и представитель трудового коллектива обязуются:

1. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и других прав и интересов коллектива, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать им юридическую помощь.

2. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов.

7.7. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

- получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;

- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

7.8. Работодатель возмещает расходы, связанные со служебными командировками работникам Учреждения:

- расходы по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами;

- расходы на выплату суточных;

- расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда.

7.9. Работодатель при аттестации работника на вторую квалификационную категорию обязан в представлении наряду с оценкой профессиональных и деловых качеств, результатов профессиональной деятельности работника давать оценку условий труда, созданных работодателем, в том числе с учетом степени обеспеченности работника необходимыми средствами для исполнения им должностных обязательств.

7.10. Тренеры, специалисты вправе обжаловать все элементы, с которыми связаны результаты аттестации через комиссию по трудовым спорам в учреждении и суде. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ (гл. 60), а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется гражданским процессуальным законодательством.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. (ст. 211, 213, 214 ТК РФ)

8.3. Обеспечивать Работников правилами, инструкциями, журналами инструктажа, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.

8.4. В соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. №290н (в редакции Приказа Минздравсоцразвития РФ от 27.01.2010г. № 28н) приобретать и выдавать за счет средств организации работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также обеспечивать их бесплатными моющими и обезвреживающими средствами в соответствии приказом №1122н от 17 декабря 2010г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств».

Производить своевременную выдачу работникам моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами (ст. 221 ТК РФ).

8.5. Работодатель заключает договор с органами здравоохранения по медицинскому обслуживанию работников, проведению диспансеризации и т.д.

- Руководитель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров (обследований) работников 1 раз в год.

- Для спортсменов-инструкторов не реже одного раза в полугодие.

8.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом и вести их учет (ст. 227 ТК РФ).

8.7. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития №342н «Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

8.8. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. ТК РФ 227-230).

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ, «Методические рекомендации по разработке государственных нормативных требований охраны труда», утвержденными Постановлением Минтруда РФ от 17.12.2002 г. № 80).

8.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома (ст. ТК РФ 218).

8.14. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. ТК РФ 213, приказ Минздравсоцразвития России № 302н от 12 апреля 2011г.)

8.15. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

8.16. Для обеспечения социальной защищенности работников организации в дополнение к государственным минимальным гарантиям:

- работникам организации в случае болезни предоставить право на три дня неоплачиваемого отпуска в течение года по личному заявлению без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания.

8.17. 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.

8.18. Работодатель обязан в период временной нетрудоспособности спортсмена, вызванной спортивной травмой, возместить дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию.

8.19. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

8.20. Администрация обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности учреждения в соответствии с требованиями законодательства.

8.21. Стороны договорились:

- По результатам проверки совместно корректировать и отрабатывать планы эвакуации на случай возникновения пожаров.
- Содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности.
- Совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО РЕШЕНИЮ СОЦИАЛЬНЫХ ВОПРОСОВ

Работодатель обязуется:

9.1. Предоставлять членам представителей работников необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.2. Не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав (ст. 380 ТК РФ).

9.3. Предоставить членам представителей работников безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной,

культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами и связи, оргтехникой.

9.4. Предоставлять возможность использования отпуска во время тренировочного процесса при необходимости лечения и наличия санитарной путевки.

Работодатель с учетом мнения Председателя трудового коллектива (профкома) рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 181 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.5. Представители работников обязуются добиваться выделения для детей работников:

- путевок в летние оздоровительные лагеря;
- подарков, билетов на новогодние елки;
- бесплатного посещения кружков и других дополнительных мероприятий.

9.6. Вести учет нуждающихся в санаторном лечении и отдыхе совместно с комиссией по социальному страхованию.

XI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договоренности сторон.

10.2. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ

10.3. При нарушении, невыполнении или ненадлежащем выполнении своих обязанностей по коллективному договору, стороны несут следующие меры ответственности перед трудовым коллективом, предусмотренные статьей 55 ТК РФ.

XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

11.1 Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

III.2. Рассматривают в 3-х-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

III.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

III.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ (ст. 419 ТК РФ, ст. 3.2. от 30.12.2001г. № 195-ФЗ).

III.5. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

III.6. Все приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

Приложения к коллективному договору

1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Березники

Приложение № 1

Производить оплату труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной в соответствии с Административным регламентом по предоставлению государственной услуги по присвоению квалификационных категорий «тренер высшей квалификационной категории», «тренер первой квалификационной категории», «специалист в области физической культуры и спорта высшей квалификационной категории», «специалист в области физической культуры и спорта первой квалификационной категории» от 07.08.2020г., при выполнении ими тренерской работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от спортивной дисциплины, типа и вида учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении тренерской работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, спортивные программы.

Инструктор по спорту	12
Водитель автомобиля	13
Водитель мототранспортных средств	14
Дворник	15
Гардеробщик	16
Уборщик служебных помещений	17
Сторож (вахтер)	18
Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	19
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	20
Ремонтовщик плоскостных спортивных сооружений	21
Рабочий по обслуживанию трамплинов	22
Кладовщик	23
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	24
Слесарь-сантехник	25
Механик	26
Подсобный рабочий	27
Тренер	28
Приемщик пункта проката	29
Специалист по подготовке спортивного инвентаря	30

(в ред. Постановлений Администрации г. Барнаула от 13.07.2020 № 01-ОД)

Инструктор по спорту	
Водитель автомобиля	
Водитель мототранспортных средств	
Дворник	
Гардеробщик	
Уборщик служебных помещений	
Сторож (вахтер)	
Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Ремонтовщик плоскостных спортивных сооружений	
Рабочий по обслуживанию трамплинов	
Кладовщик	
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	
Слесарь-сантехник	
Механик	
Подсобный рабочий	
Тренер	
Приемщик пункта проката	
Специалист по подготовке спортивного инвентаря	

[Handwritten signature]



Пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью на 28 листах
Директор *[Signature]* А.Ф. Токарев