


От Работодателя:  
директор ГАУМО «Кандалакшская  
спортивная школа по санному спорту»



Н.Н. Руденко  
(подпись, ФИО)

От работников:

представитель Общего собрания  
работников ГАУМО «Кандалакшская  
спортивная школа по санному спорту»

  
(подпись, ФИО) А.И. Кныр

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного учреждения Мурманской области  
«Кандалакшская спортивная школа по санному спорту»

на 2022 - 2025 годы

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в Министерстве труда  
социального развития Мурманской области

Регистрационный номер 127/2022 от 05.09.2022

\_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И.О.)



Коллективный договор принят  
на Общем собрании работников 31 августа 2022 года, протокол № 1

г. Кандалакша, Мурманская область

2022 г.

## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном учреждении Мурманской области «Кандалакшская спортивная школа по санному спорту» (далее – Учреждение, ГАУМО «Кандалакшская спортивная школа по санному спорту»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» от 04.12.2007 329ФЗ, иными законодательными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Мурманской области с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, установлению дополнительных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: представитель работодателя учреждения (далее по тексту - Администрация) и представитель работников - председатель Общего собрания работников ГАУМО «Кандалакшская спортивная школа по санному спорту» (далее по тексту – Совет ТК).

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 3-х дней после его подписания. Администрация и Совет ТК обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

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

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.12. Перечень локальных нормативных актов ГАУМО «Кандалакшская спортивная школа по санному спорту», содержащих нормы трудового права:

- Положение об оплате труда работников;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- другие локальные нормативные акты.

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует на взаимоотношения с 01 сентября 2022 года по 31 августа 2025 года.

1.15. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнёрства, их представителями, соответствующими органами по труду.

1.16. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора осуществляется в соответствии со статьей 55 ТК РФ.

## **2. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения а расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ГАУМО «Кандалакшская спортивная школа по санному спорту» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу

2.3. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 58 ТК РФ)

При заключении срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельства (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК и иными федеральными законами.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.4. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

2.5. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.6. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования Работника;
- об улучшении социально-бытовых условий жизни Работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.7. Об изменении существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.8. При заключении трудового договора с работником работодатель обязан ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в ГАУМО «Кандалакшская спортивная школа по санному спорту».

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.10. Администрация обязуется обеспечить порядок хранения и использования персональных данных работников учреждения с соблюдением требований ТК РФ.

### **3. Рабочее время и время для отдыха**

3.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными правовыми актами относятся к рабочему времени

3.2. Продолжительность рабочего времени работников устанавливается:

- для мужчин 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ);
- для женщин 36 часов в неделю (ст. 320 ТК РФ);

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

3.3. Продолжительность рабочего времени тренеров регулируется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка, уставом учреждения, трудовым договором, учебным расписанием и графиком работы.

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

За тренерскую работу, выполняемую работником с его письменного согласия выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

При этом учитывается, что в рабочее время тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

3.3.2. Общая продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин.

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

Объем тренерской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Объем тренерской нагрузки, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам, сокращением количества спортсменов, групп.

При определении объема тренерской нагрузки на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) рекомендуется сохранять преемственность работников в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

Об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Общегодовой объем тренировочной нагрузки, начиная с тренировочного этапа спортивной подготовки, может быть сокращен не более чем на 25%.

Продолжительность рабочего времени тренеров, оплата труда которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку одного занимающегося, регулируется в зависимости от максимального количества часов тренировочной работы в неделю, установленного для каждого спортсмена по видам спорта, периодов и задач его подготовки, возможного объединения спортсменов в группы и т.д.

Нагрузка тренерам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими работниками.

3.3.4. В соответствии со ст. 348.1 ТК РФ и в связи со спецификой деятельности тренерской работы в Учреждении:

- продолжительность тренировочных занятий в день непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню не уменьшается на один час и работа в рабочий день накануне выходного дня осуществляется в соответствии с расписанием тренировочных занятий.

- привлечение тренеров к работе в нерабочие праздничные дни осуществляется только для проведения мероприятий и (или) участия спортсменов в мероприятиях, предусмотренных годовыми календарными планами официальных спортивных мероприятий. Основанием для привлечения тренеров к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в этом случае является, в зависимости от каждого конкретного случая: выполнение плана спортивной подготовки в части

соревновательной деятельности (подготовки к соревнованиям предсоревновательный период); отработка рабочего времени неотработанного из-за не установленных перерывов при проведении спаренных тренировочных занятий (входят в нормируемую часть рабочего времени).

3.4. При распределении нагрузки преимущественное право предоставляется тренерам, для которых учреждение является основным местом работы.

Нагрузка на новый учебный год совместителей, ведущих тренерскую работу помимо основного места работы, устанавливается Администрацией с учетом мнения методического совета школы. Директору, заместителю директора по спортивной работе может устанавливаться недельная нагрузка в объеме 12 часов и выполняться ими в течение рабочего времени по основной должности.

3.5. Периоды введения карантина по санитарно-эпидемиологическим нормам и отмены занятий для обучающихся, являются для работников учреждения рабочим временем. В этот период работники осуществляют методическую и организационную работу, связанную с реализацией программы спортивной подготовки, в пределах нормы рабочего времени.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- беременные женщины;
- один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- другое лицо, воспитывающее детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) без матери (абз. 3 п. 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1);
- лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней определяется на основании статьи 95 ТК РФ.

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в эти дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни работники могут привлекаться к работе для проведения тренировочных занятий (соревнований), судейства и подготовки протоколов соревнований, а также для дежурства в помещении учреждения во время проведения соревнований, мероприятий.

Работник не несет ответственности за неявку на работу в случае, если он не был ознакомлен с приказом.

В других случаях привлечение тренеров к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

Привлечение тренеров к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается также в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

Привлечение тренеров к работе в нерабочие праздничные дни оформляется приказом директора независимо от оснований привлечения к работе.

3.8. Привлечение работников ГАУМО «Кандалакшская спортивная школа по санному спорту» к выполнению работы, не предусмотренной Уставом ГАУМО «Кандалакшская спортивная школа по санному спорту», Правилами внутреннего трудового распорядка ГАУМО «Кандалакшская спортивная школа по санному спорту», должностными обязанностями, допускается только письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда, с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.9. ГАУМО «Кандалакшская СШ по санному спорту» организует работу с детьми в течение всего календарного года. В каникулярное время может открываться в установленном

порядке лагеря, слёты, создавать различные объединения с постоянным и (или) переменным составами детей по месту жительства детей.

Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками тренеров, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период тренеры осуществляют тренерскую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией программы спортивной подготовки, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма нагрузки), определённой им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

В летнее время вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению работ, не требующих специальных знаний, необходимых для подготовки учреждения к новому учебному году, в пределах установленного им рабочего времени.

3.10. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

3.11. При наличии финансовых возможностей, обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.12. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации неиспользованных отпусков исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 среднемесячное число календарных дней) (ст. 139 ТК РФ).

3.13. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

3.14. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте). Правила дистанционной работы устанавливаются в Положении о дистанционной работе ГАУМО «Кандалакшская спортивная школа по санному спорту».

3.15. Работникам предоставляется:

3.15.1. ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;

3.15.2. дополнительный оплачиваемый отпуск:

- 1) за работу в районах Крайнего Севера установлена в размере 24 календарных дней.
- 2) дополнительный оплачиваемый отпуск тренерам, спортсменам (ст.348.10 ТК РФ)
- 3) за ненормированный характер работы.
- 4) за привлечение к работе, обусловленной интересами учреждения и выполняемой трудовой функцией

5) оплачиваемый отпуск для санаторно-курортного лечения (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период санаторно-курортного лечения и проезда к месту санаторно-курортного лечения и обратно.

б) иные дополнительные оплачиваемы отпуска, в соответствии с действующим законодательством

Перечень должностей работников, которым предоставляются дополнительный оплачиваемый отпуск и количество дополнительного оплачиваемого отпуска, за исключением

пунктов 1 и 5 подпункта 3.14.2 пункта 3.14 настоящего раздела Коллективного договора, устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка ГАУМО «Кандалакшская спортивная школа по санному спорту».

3.15.3. В отдельных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней или в рабочих днях:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время
- работающим инвалидам, независимо от группы инвалидности основной отпуск полагается 30 календарных дней.

3.15.4. Отпуск без сохранения заработной платы работникам в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

3.15.5. Предоставлять отпуск с сохранением заработной платы (при наличии финансовых возможностей учреждения) в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка в семье - 3 календарных дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 календарных дня;
- в связи с похоронами близких родственников - 5 календарных дней

3.15.6. Предоставлять 2 дополнительных дня для прохождения COVID-19 (день для проведения вакцинации/ревакцинации и последующий) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.15.7. Для прохождения обязательной диспансеризации работникам предоставляются дополнительные выходные с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

- сотрудникам, получающим пенсии по старости или за выслугу лет — 2 дня ежегодно
- работникам предпенсионного возраста — 2 дня ежегодно
- работникам, достигшим возраста 40 лет и до наступления предпенсионного возраста — 1 день раз в год
- остальным работающим — 1 день один раз в три года

3.16. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков

3.17. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами трудового распорядка учреждения.

3.18. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

3.19. Стороны пришли к соглашению, что

3.19.1. Работникам, работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер и является постоянной, Администрация возмещает расходы, связанные со служебными поездками, а также обеспечивает в полном объеме выплату заработной платы за этот период (статья 168.1 ТК РФ).

3.19.2. К работникам, для которых командировки носят временный характер и ограничены сроком, а работа, связанная с разъездами или выполняемая в пути, является постоянной (тренировочные сборы, спортивные соревнования, спортивно-оздоровительные лагеря) относятся:

- руководитель учреждения;
- заместитель руководителя;

#### **4. Оплата и нормирование труда**

4.1. Оплата труда работников ГАУМО «Кандалакшская спортивная школа по санному спорту» осуществляется в соответствии с положением об оплате труда работников ГАУМО «Кандалакшская спортивная школа по санному спорту».

4.2. Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.



О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

4.3. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности специалистов, профессии рабочих данного учреждения, соответствующие Общепрофессиональному классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, профессиональным стандартам.

В учреждении формируется единое штатное расписание независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения.

Руководитель учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда с учетом условий формирования штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов услуг (работ), установленных учредителем.

4.4. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов, ставок заработной платы, повышающие коэффициенты, образующие новый оклад (должностной оклад, новую ставку заработной платы с учетом фактической тренерской, учебной нагрузки), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, доплаты до минимального размера оплаты труда.

4.5. Заработная плата работников учреждений предельным размером не ограничивается.

4.6. Месячная заработная плата работников учреждений (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации, месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.7. Условия оплаты труда, включая размеры оклада, ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты, образующие новый оклад (должностной оклад, новую ставку заработной платы с учетом фактической тренерской, учебной нагрузки), компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.8. Повышение оплаты труда работников учреждений осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и определяющими системы оплаты труда работников учреждений.

4.9. Повышение оплаты труда осуществляется за счет выделяемых на эти цели бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.10. Размеры окладов, ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры ставок заработной платы работников учреждения, занимающих должности работников физической культуры и спорта устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

Размеры окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным должностям служащих и по общепрофессиональным профессиям рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп

общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», а также приказом Комитета по труду и занятости населения Мурманской области от 16.10.2015 № 89 «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников государственных областных учреждений и работников органов государственной власти Мурманской области, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих».

Для определения размеров новых ставок заработной платы тренеров руководитель учреждения ежегодно на начало года утверждает тарификационный список в соответствии с государственным заданием.

Изменения размеров новых ставок заработной платы тренеров с учетом фактической тренерской нагрузки в течение года оформляются приказом по учреждению и вносятся в тарификационный список.

Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада, повышающего коэффициента, образующего новый оклад (должностной оклад), выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

Порядок определения оклада (должностного оклада) руководителя учреждения, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат к окладу (должностному окладу) устанавливаются Учредителем. Размеры оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем учреждения.

Оклад (должностной оклад) руководителя учреждения устанавливается в соответствии с Порядком, утвержденным приказом Учредителя, в абсолютном размере в рублях в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, количества штатных единиц, особенностей деятельности и значимости учреждения и утверждается приказом Учредителя.

4.10.1. При применении к окладам, ставкам заработной платы следующих повышающих коэффициентов образуются новые оклады (должностные оклады, новые ставки заработной платы):

- за квалификационную категорию (тренерам, старшим тренерам);
- за спортивное звание, спортивный разряд, высшие спортивные достижения (спортсменам-инструкторам,);
- за специфику работы.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу, ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада, ставки заработной платы работника учреждения по соответствующему квалификационному уровню ПКГ на величину повышающего коэффициента.

Руководитель учреждения устанавливает конкретный перечень должностей работников, получающих повышающие коэффициенты.

При применении к окладу, ставке заработной платы повышающих коэффициентов, образующих новый оклад (должностной оклад, новую ставку заработной платы), стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному новому окладу (должностному окладу, новой ставке заработной платы).

4.11. В учреждениях устанавливается перечень видов выплат компенсационного характера:

- а) Выплаты работникам за труд в особых условиях:
  - на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
  - в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 148 ТК РФ).
- б) Выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:
  - выполнение работ различной квалификации (ст. 150 ТК РФ);
  - совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ);

- сверхурочная работа (ст. 152 ТК РФ);
- работа в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- дежурство при круглосуточной работе учреждения;
- многосменный режим работы;
- разъездной характер работы (статья 129 ТК РФ).

в) Выплаты работникам за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

4.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу, новой ставке заработной платы с учетом фактической тренерской, учебной нагрузки или в абсолютных размерах

4.13. В учреждении устанавливаются виды выплат стимулирующего характера:

- стимулирующие надбавки;
- премии.

4.13.1. Стимулирующие надбавки:

- а) Персональная стимулирующая надбавка.
- б) Стимулирующая надбавка за стаж работы, выслугу лет.
- в) Стимулирующая надбавка за результативное участие в подготовке спортсмена.
- г) Стимулирующая надбавка за достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные награды, спортивные звания, почетные спортивные звания.
- д) Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.
- е) Стимулирующая надбавка молодому специалисту.
- ж) Стимулирующая надбавка за наставничество над молодыми специалистами.

4.13.2. Премии:

- а) за основные результаты работы (квартал, год);
- б) за выполнение особо важных или срочных работ;
- в) единовременные премии.

Единовременное премирование может устанавливаться тренеру за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки (этап совершенствования спортивного мастерства, этап высшего спортивного мастерства), в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации:

- при переходе на этап совершенствования спортивного мастерства в размере одной ставки заработной платы за одного спортсмена;
- при переходе на этап высшего спортивного мастерства в размере двух ставок заработной платы за одного спортсмена;
- при переходе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации, в размере двух ставок заработной платы за одного спортсмена.

Единовременное премирование может устанавливаться заместителю руководителя, главному бухгалтеру по итогам года за результативное участие в подготовке спортсмена.

Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных выплат стимулирующего характера за основные результаты работы определяются в Положении о материальном стимулировании работников учреждения на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, и должны отвечать уставным задачам учреждения.

4.13.3. Материальная помощь оказывается работникам учреждений на основании Положения о материальном стимулировании работников учреждения. Материальная помощь оказывается руководителям учреждений на основании приказа Учредителя.

14.14. Доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам в случае, если их заработная плата, рассчитанная исходя из месячной нормы рабочего времени без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, ниже минимального размера оплаты труда,

установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации. Доплата устанавливается в абсолютной величине к заработной плате.

Доплата устанавливается к заработной плате работника, рассчитанной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, сверхурочную работу, а также работу в выходные и нерабочие праздничные дни, работу в ночное время, если эта работа выполнялась за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

14.15. Заработная плата перечисляется на указанный работником счёт в банке в день выдачи заработной платы. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

14.16. Работодатель ежемесячно выдаёт работникам на руки расчётные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

14.17. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц:

- 15-е число текущего месяца – заработная плата за первую половину месяца;

- 30-е число месяца текущего месяца - заработная плата за вторую половину месяца.

Размер заработной платы за первую половину месяца должен быть не менее 40 % заработной платы.

14.18. Внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлениям в счёт заработной платы.

14.19. Вновь принятым или вышедшим из отпуска работникам аванс выплачивается не позже, чем через 15 дней после начала работы.

14.20. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители Работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

14.21. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ).

Приостановка работы в связи с задержкой заработной платы признаётся простоем по вине Работодателя и оплачивается в полном объёме.

4.20.7. В случае несвоевременной выплаты заработной платы Работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной трёхсотой ставки рефинансирования Центрального банка РФ, действующей на день выплаты заработной платы. Обязанность выплаты указанной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст.236 ТК РФ).

## **5. Гарантии и компенсации**

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

5.1.2. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

5.1.3. производить выплату районного коэффициента (50 %) и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера (80 %) работникам, как по основному месту работы, так и по совместительству;

5.1.4. предоставлять Работнику и неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям) право на оплачиваемый один раз в два года за счёт учреждения проезд к месту проведения отдыха и обратно и провоза багажа (30 кг) независимо от времени и места использования отпуска Работником (ст.325 ТК РФ) в соответствии с Постановлением Правительства Мурманской области от 12.04.2005 N 132-ПП "О компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска (отдыха) и обратно лицам, работающим в Территориальном фонде обязательного медицинского страхования Мурманской области или организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из

средств областного бюджета полностью или частично, и неработающим членам их семей"(вместе с "Положением о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска (отдыха) и обратно лицам, работающим в Территориальном фонде обязательного медицинского страхования Мурманской области или организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств областного бюджета полностью или частично, и неработающим членам их семей");

5.1.5. В соответствии с Постановлением Правительства Мурманской области от 12.04.2005 N 131-ПП "О компенсации расходов, связанных с переездом и провозом багажа, работникам Территориального фонда обязательного медицинского страхования Мурманской области или работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств областного бюджета полностью или частично" (вместе с "Положением о компенсации расходов, связанных с переездом и провозом багажа, работникам Территориального фонда обязательного медицинского страхования Мурманской области или работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств областного бюджета полностью или частично") компенсировать расходы, связанных с переездом, лицам, заключившим трудовые договоры (служебные контракты) о работе в учреждении полностью или частично, прибывших в соответствии с этими договорами (служебными контрактами) из других регионов Российской Федерации, а также работникам учреждения полностью или частично, при переезде к новому постоянному месту жительства в связи с расторжением (прекращением) трудового договора (служебного контракта) по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия (далее - Работник), и членам их семей (проживающие совместно, с Работником муж (жена), несовершеннолетние дети (родные, усыновленные, дети, по отношению к которым Работник является опекуном или попечителем).

5.1.6. в случае направления в служебную командировку работникам возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения и суточным, согласно действующим нормам Трудового Законодательства, законодательства Мурманской области.

5.1.7. В случае направления работников 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.87 ТК РФ).

5.1.8. Гарантирует меры социальной поддержки работникам государственных областных организаций Мурманской области, в т.ч. молодым специалистам, установленных в соответствии с законодательством РФ, законодательством Мурманской области

5.1.9. устанавливать надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работникам, награжденным ведомственными знаками отличия, при наличии средств, в том числе за звания и нагрудные знаки:

«Отличник народного просвещения» - 40%;

«Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации» - 40%;

«Заслуженный тренер» - 40%;

«Заслуженный Мастер спорта России» - 40%;

«Отличник физической культуры и спорта» - 20%;

«Почетный работник физической культуры и спорта» - 40%.

5.1.10. поощрять тренеров-преподавателей, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства и на президентский грант.

5.2. Стороны согласились производить премирование работника учреждения в связи с:

- юбилейными датами работников (50 лет и далее каждые 5 лет),

- юбилейными датами учреждения, в связи с государственными и профессиональными праздниками,

- с получением почетной грамоты Министерства спорта Российской Федерации, в связи с получением знаков отличия, грамот, наград и т.д.,

При наличии денежных средств в фонде заработной платы.

5.3. Порядок возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых

обязанностей, регулируется Гражданским кодексом РФ, Основами законодательства РФ об охране труда.

## **6. Охрана труда.**

6.1. Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу инструктаж по охране труда вводный, первичный а также повторные инструктажи 2 раза в год, внеплановый инструктаж проводить в необходимых случаях. Оказание первой медицинской помощи пострадавшим.

6.1.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

6.1.4. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

6.1.5. Организовывать своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет.

6.1.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с Общим собранием работников (ст. 212 ТК РФ).

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

6.1.8. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить представители работодателя и трудового коллектива.

6.1.9. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда – принимать меры к их устранению.

6.2. Работник обязан:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иным нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в школе, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого заболевания.

6.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу и периодически (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

## **7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

7.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

7.2.2. Повышать квалификацию тренеров не реже, чем в четыре года.

7.2.3. В случае направления работников 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.87 ТК РФ).

## **8. Гарантии деятельности Общего собрания работников.**

8.1. Работодателем не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника.

8.2. Общее собрание работников осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель принимает решения по согласованию с Общим собранием работников в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

8.4. Работодатель предоставляет председателю общего собрания работников необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.5. Члены общего собрания работников включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации тренерско-преподавательских работников, специальной оценки условий труда, охране труда.

8.6. Директор по согласованию с Общим собранием работников рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- массовые увольнения при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения (ст.180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- положение об оплате труда работников ГАУМО «Кандалакшская СШ по санному спорту»

## **9. Контроль за выполнением коллективного договора.**

9.1. Стороны договорились, что:

9.1.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.1.1.1. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в конце учебного года (май).

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

9.1.1.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (статья 55 ТК РФ).

9.1.1.4. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

9.1.1.5. Все разногласия между сторонами принимаются и рассматриваются сторонами договора в недельный срок в порядке, определённом ТК РФ.

9.1.1.6. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор производится в порядке, установленном ТК РФ.

## **10. Заключительные положения.**

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

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

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

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

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