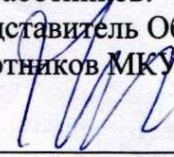


От Работодателя:
директор МКУ «СШ по санному спорту»



Н.Н. Руденко
01.04.2018

От работников:
представитель Общего собрания
работников МКУ «СШ по санному спорту»


(подпись, ФИО)

А.И. Кныр
01.04.2018

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казенного учреждения
«Спортивная школа по санному спорту»
муниципального образования Кандалакшский район

на 2018 - 2021 годы

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в Комитете по труду и занятости Мурманской области

Регистрационный номер 87 от 27.04.2018

(должность, Ф.И.О.)



Коллективный договор принят
на Общем собрании работников 31 марта 2018 года, протокол № 2

г. Кандалакша, Мурманская область

2018 г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном учреждении «Спортивная школа по санному спорту» муниципального образования Кандалакшский район (далее - Учреждение).

1.2. Сторонами коллективного договора являются: представитель работодателя учреждения (далее по тексту - Администрация) и представитель работников - председатель Общего собрания работников МКУ «СШ по санному спорту» (далее по тексту – Совет ТК).

1.3. 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.

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

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

1.6. 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.

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

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

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

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

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

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует на взаимоотношения с 01 апреля 2018 года по 31 марта 2021 года.

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

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

2. Предмет Договора.

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

3. Трудовые отношения.

3.1. Стороны исходят из того, что:

3.1.1. 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 работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

3.1.2.1 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Администрацией и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.1.4. В содержании трудового договора оговариваются условия труда, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе – условия оплаты труда, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Недостающие сведения вносятся непосредственно в содержание трудового договора, а недостающие условия труда определяются приложением к трудовому договору либо дополнительным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.1.5. Объем нагрузки штатному тренеру устанавливается в соответствии с этапом подготовки занимающихся под его руководством, но не ниже ставки заработной платы – 24 часа в неделю. Верхний предел нагрузки тренеров может ограничиваться, исходя из размера фонда заработной платы, установленного для учреждения.

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.

Администрация должна ознакомить тренеров до ухода в очередной отпуск с их нагрузкой на новый учебный год под роспись.

Нагрузка тренерам, находящимся в декретном отпуске (в отпуске по уходу за ребенком до трех лет), устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим тренерам учреждения.

3.1.6. При установлении тренерам, для которых данное учреждение является местом основной работы, нагрузки на новый учебный год ее объем может изменяться в зависимости от этапов подготовки обучающихся и сохраняется преемственность преподавания.

Объем нагрузки штатных тренеров меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.1.7. Уменьшение или увеличение нагрузки тренеру в течение учебного года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе Администрации на начало учебного года, возможно:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе Администрации в случаях:

- сокращения количества групп либо нормативного количества занимающихся в группе в связи с их выбытием (отчислением) без замены выбывших;

- увеличения объема нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его письменного согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение учебного года);

- восстановления на работе тренера ранее выполнявшего эту нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей работу по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или по окончании этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения нагрузки по инициативе Администрации согласие работника не требуется.

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

3.1.9. Администрация обязана при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, связанными с деятельностью учреждения.

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

4. Оплата и труда и нормы труда.

4. В области оплаты труда стороны договорились:

4.1. Системы оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, Положением об оплате труда работников МКУ «СШ по санному спорту» с изменениями и дополнениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области, администрации муниципального образования Кандалакшский район, содержащими нормы трудового права.

4.2. Работодатель по согласованию с Общим собранием работников:

4.2.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников организации.

4.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учётом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты труда за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключения и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организации и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- созданий условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;
- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо норму часов педагогической работы в неделю (в год).

4.3. При разработке и утверждении в организации показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, учёной степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа тренерской работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.5. Системы и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, а также нормы оплаты труда устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, самостоятельно и закрепляются в локальных нормативных актах учреждения.

4.5.1. Перечень стимулирующих выплат, установленных учреждением, должен отвечать уставным задачам, а также показателям эффективности деятельности учреждения, утвержденным Министерством образования и науки Мурманской области.

4.5.2. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем учреждения по согласованию с Советом ТК.

4.6. Учредитель и Работодатель формируют фонд оплаты труда для работников учреждения, включающего в себя стимулирующие доплаты и надбавки, премирование работников, в размерах, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и иными нормативными актами.

4.7. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

4.8. Стимулирующие надбавки к должностным окладам руководителю учреждения устанавливаются распоряжением Учредителя по согласованию с Общественным советом по образованию м.о. Кандалакшский район.

4.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области.

4.10. В случае, если уровень начисленной заработной платы работников меньше минимального размера оплаты труда, им производится доплата. Ежемесячная доплата до минимальной заработной платы устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени.

4.11. За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей Работника, производится в установленном порядке дополнительная оплата, а за работу в условиях труда, отличающихся от нормальных, работникам устанавливаются доплаты к ставкам (окладам).

4.12. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда) устанавливаются не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством.

4.13. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными

условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учётом дополнений и изменений, внесённых Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее – Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжёлыми (особо тяжёлыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утверждёнными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579, или аналогичными Перечнями, утверждёнными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 года № 611;
- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

4.14. Руководитель учреждения принимает необходимые меры по проведению специальной оценки условий труда с целью 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 указанная выплата снимается.

4.15. Работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.15.1. Запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет.

Привлечение к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей, в соответствии с медицинским заключением допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

4.16. Оплата труда за замещение отсутствующего тренера, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением оклада.

4.17. В случае истечения срока действия квалификационной категории тренерам и руководящим работникам:

4.17.1. в течение 1 года сохраняется уровень оплаты труда, соответствующий уровню оплаты труда с учётом коэффициента за ранее действующую квалификационную категорию в следующих случаях:

- возобновление тренерской работы после её прекращения в связи с ликвидацией учреждения;
- возобновление тренерской работы после ухода на пенсию;

4.17.2. производится оплата труда тренерам с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение тренерской работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Соглашении по основным вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, развития социального партнёрства, обеспечения социальных, правовых гарантий работников образовательных учреждений муниципального образования Кандалакшский район, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

4.17.3. в целях материальной поддержки тренерам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производится оплата труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

4.17.4. в случае истечения у тренера срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохраняется на этот период оплата труда с учётом имевшейся квалификационной категории;

4.17.5. в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.18. С целью стимулирования тренеров к качественному результату труда, профессиональному росту, повышению профессиональной квалификации и компетентности руководителем учреждения может быть установлен персональный или повышающий коэффициент к окладу тренерам, прошедшим в установленном порядке аттестацию на соответствие занимаемой должности.

4.19. при установлении оклада (на разных должностях) работнику по совместительству руководитель вправе учитывать квалификационную категорию при совпадении должностных обязанностей, профилей работы, учебных программ.

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

4.20.1. 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. Форма расчётного листка утверждается работодателем по согласованию выборного профсоюзного органа.

4.20.2. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц 1 и 16 числа каждого месяца и по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке в день выдачи заработной платы. Размер аванса должен быть не менее 40 % заработной платы.

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

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

4.20.5. 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.

4.20.6. 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).

4.21. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения Общего собрания работников трудового коллектива (ст. 372 ТК).

4.22. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим Договором.

4.23. Для оплаты труда применяется система фиксированных тарифных ставок, окладов (должностных окладов).

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

4.23.2. Устанавливать отдельным категориям работников надбавки к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за выслугу лет (при работе в учреждении более 3-х лет), за квалификационную категорию и т.д., согласно Положения «Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Спортивная школа по санному спорту».

4.24. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работникам возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения и суточным, согласно действующим нормам Трудового Законодательства.

4.25. В служебную командировку могут быть направлены и совместители (по согласованию между руководителями).

4.26. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (ст. 173 - 177).

4.27. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере месячного заработка.

5. Рабочее время и время отдыха.

5. 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

5.1. В соответствии с Законом Мурманской области "О государственных гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов государственной власти Мурманской области, для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера" от 29.12.2004 N 579-01-ЗМО, решением Кандалакшского городского Совета от 09.02.2005 N 32 "О гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов местного самоуправления, для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера" (с изменениями от 06.06.06 № 365) для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, для мужчин – 40-часовая, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.2. Стороны согласились, что продолжительность рабочего времени тренеров регулируется:

- Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха тренеров,
- правилами внутреннего трудового распорядка, уставом учреждения, трудовым договором, учебным расписанием и графиком работы, что фиксируется в коллективном договоре.

5.2.1. За нормируемую часть рабочего времени тренера считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка заработной платы, установленная нормативными правовыми актами.

Объем нагрузки (тренерской работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

Нагрузку на новый учебный год устанавливает работодатель по согласованию с Советом ТК до ухода работников в отпуск.

5.2.2. Расписание составляется и утверждается администрацией по согласованию с Советом ТК, с учетом обеспечения тренерской целесообразности, соблюдением санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени тренеров.

Тренерам может предусматриваться один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Продолжительность рабочего времени тренеров определяется расписанием занятий, нагрузкой, в соответствии с тарификацией в течение учебного года.

5.3. В состав тарификационной комиссии включаются представители Общего собрания работников. Результаты работы тарификационной комиссии учреждения отражаются в тарификационных списках. При необходимости тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или иными документами.

Порядок работы тарификационной комиссии определяется председателем комиссии. Председателем тарификационной комиссии является руководитель учреждения.

5.3.1. Объём нагрузки, установленный тренерам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по планам и программам, сокращения количества групп.

5.3.2. Администрация распределяет нагрузку до окончания учебного года и ухода работника в отпуск с тем, чтобы определить, в каких группах и с какой нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

5.3.3. Окончательный результат тарификации должен быть доведён до каждого тренера не позднее 15 сентября текущего года.

5.3.4. Предоставление тренерской работы лицам, выполняющим её помимо основной работы, а также тренерам других учреждений, возможно только в том случае, если эти работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены тренерской работой в объёме, не менее чем на норму тренировочной нагрузки.

5.3.5. 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.

5.3.6. 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).

5.4. 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.

Оплата труда в эти дни (за исключением случаев, предусмотренных пунктом 4.9. настоящего Положения) производится в размерах, установленных в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. Учитывая специфику работы Учреждения, день отдыха предоставляется тренеру в отпускной период (добавляется к отпуску).

5.5. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. МКУ «СШ по санному спорту» организует работу с детьми в течение всего календарного года. В каникулярное время может открывать в установленном порядке лагерь, слёты, создавать различные объединения с постоянным и (или) переменным составами детей по месту жительства детей (ст.22 Типового положения об образовательном учреждении дополнительного образования детей).

5.7. 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.

5.8. 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.

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия работника, по приказу руководителя учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

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.

5.9.1. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.10. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

5.11. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части.

5.12. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 13.00 до 14.00 часов.

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

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с профсоюзным органом учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение по согласованию с Работодателем.

5.14.1. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

5.14.2. Непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска (28 дней) предоставляется и используется не позже, чем в течение одного года, и остаток ежегодного оплачиваемого отпуска – не позже, чем в течение восемнадцати месяцев, считая с конца того года, за который предоставляется отпуск (ФЗ от 01.07.2010 № 139-ФЗ)

5.14.3. Заработная плата за время отпуска выплачивается Работнику не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем переносится на другой срок, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам за Работником закрепляется преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

5.14.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности Работника;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством, локальными нормативными актами учреждения.

5.14.5. При предоставлении ежегодного отпуска тренерам за первый год работы, в т.ч. до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере (ст.122 ТК).

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении Работника.

Удержания за неотработанные дни отпуска не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ (ст.137 ТК РФ). Работники, уволенные по вышеуказанным основаниям, получают за отпуск полную компенсацию.

5.15. В соответствии с законодательством (ст.116 ТК РФ) Работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- за работу с вредными условиями труда (ст.117 ТК РФ);
- за ненормированный рабочий день (ст.119 ТК РФ);
- за работу в районах Крайнего Севера (ст. 321 ТК РФ).

5.15.1. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.15.2. Тренерам, заместителю директора по спортивной работе предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Право на отпуск гарантировано всем, кто работает по трудовому договору. Продолжительность отпуска определяется в календарных днях. Выходные дни включаются в число дней отпуска, праздничные дни, приходящиеся на отпускной период, в "числе дней отпуска не учитываются и по этому удлиняют отпуск.

а) ежегодный основной оплачиваемый отпуск - 28 календарных дней;

б) дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера - 24 календарных дня;

в) дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работ - 14 календарных дней.

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

5.17. Администрация обязуется:

Помимо вышеуказанных отпусков предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам следующих специальностей:

специальность	Количество дней дополнительного отпуска	Основание для предоставления дополнительного отпуска
Зам. директора по спортивной работе	3	Привлечение к работе, обусловленной интересами учреждения и выполняемой трудовой функцией
Главный бухгалтер	6	Привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени
Документовед	3	Привлечение к работе, обусловленной интересами учреждения и выполняемой трудовой функцией
Начальник хозяйственного отдела	3	Привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени

5.18. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

5.19. 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

5.20. Время перерыва для отдыха и питания, а также перерывы между учебными занятиями, график сменности устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

5.21. При направлении тренеров (включая старшего), спортсмена - инструктора, для участия в тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям, а также для участия в российских и международных официальных спортивных мероприятиях (соревнованиях) на период их отсутствия сохраняются место работы (должность) и средний заработок (статья 348.6 ТК РФ) - ему гарантируется сохранение места работы (должности), среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных с командировкой;

- он подчиняется режиму рабочего времени и времени отдыха учреждения, в которое командирован. Не использованные во время командировки дни отдыха по возвращении из нее не предоставляются.

Если работа в командировке предполагает работу в выходные или праздничные дни, компенсация за работу в эти дни производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

5.22. Стороны пришли к соглашению, что

5.22.1. 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 168¹ ТК РФ).

5.22.2. 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;

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

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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. Социальные гарантии связанные с трудовыми отношениями

8.1. Работодатель обязан выполнять:

Закон РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (от 19.02.1993г. № 4520-1);

Закон Мурманской области «О региональных нормативах финансирования системы образования Мурманской области» (в ред. ЗМО от 13.07.2009 № 1134-01-ЗМО);

«О гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов местного самоуправления, для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера» (в редакции «О внесении изменений и дополнений в решение Кандалакшского городского совета» от 06.06.2006 № 365)

Положение «О порядке возмещения затрат, связанных с выездом из города Кандалакши и населённых пунктов подведомственной территории за пределы Мурманской области», утверждённое распоряжением главы муниципального образования г. Кандалакша с подведомственной территорией от 25.05.2005 № 359 (в редакции Постановления администрации муниципального образования Кандалакшский район от 22.07.2009 № 862);

8.2. Работодатель обязуется:

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

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

8.2.3. 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;

8.2.4. 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);

8.2.5. выплачивать педагогическим работникам при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже работы 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) единовременное пособие в размере трёх должностных окладов при окончательном расчёте;

8.2.6. выплачивать педагогическим работникам ежегодно разовую материальную помощь в размере одной тарифной ставки (должностного оклада) по их заявлению;

8.2.7. содействовать работникам образования в предоставлении жилья при наличии соответствующих показателей.

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

«Отличник народного просвещения» - 10%;

«Заслуженный работник физической культуры» - 10%;

«Заслуженный тренер» - 10%;

«Заслуженный Мастер спорта» - 15%;

«Отличник физической культуры и спорта» - 10%;

«Почетный работник физической культуры и спорта» - 10%.

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

8.3. 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.

8.4. 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.

8.5. Педагогическим работникам и специалистам учреждения, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах муниципального образования Кандалакшский район, предоставляются меры социальной поддержки по оплате жилья и коммунальных услуг в соответствии с Законом Мурманской области от 27.12.2004. № 561-01-ЗМО "О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа" и Постановлением администрации муниципального образования Кандалакшский район от 19.02.2010 № 297 «Об утверждении Положения о порядке предоставления мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, работающим в сельских населённых пунктах или посёлках городского типа».

9. Гарантии деятельности Общего собрания работников.

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

9.2. 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).

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

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

9.5. Члены общего собрания работников включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации тренерско-преподавательских работников, аттестации рабочих мест, охране труда.

9.6. 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 МКУ «СШ по санному спорту»

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

10.1. Стороны договорились, что:

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

10.1.1. 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).

10.1.2. 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.

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

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

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

10.1.6. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор производится в порядке, установленным ТК РФ.

11. Заключительные положения.

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

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

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

11.4. 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.

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