

Муниципальное бюджетное учреждение
«Спортивная Школа «Сокол»
г. Рязань

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2021-2023 г.г.

Представитель работодателя:
Директор МБУ «СШ «Сокол»
М.В. Гусев



«20» сентября 2021г.

Представители работников:
Председатель Совета трудового коллектива
Е.А. Юркова

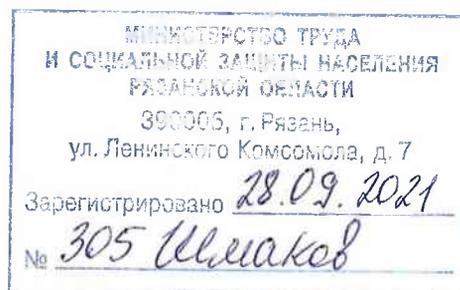
«20» сентября 2021г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____

Регистрационный № _____ от «___» _____ 2021г.

Руководитель органа по труду _____

М.П.



1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУ «Спортивная школа «Сокол» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40-44 Трудового кодекса Российской Федерации. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральных законов: от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 04.12.2007 N 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».

1.1. Сторонами Договора являются: МБУ «Спортивная школа «Сокол», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Гусева Максима Викторовича, действующего на основании Устава и работники МБУ «Спортивная школа «Сокол» в лице своих представителей Совет трудового коллектива:

- Юркова Елена Анатольевна (председатель СТК);
- Костиков Павел Александрович (член СТК);
- Макагон Ирина Владимировна (член СТК);
- Тарасов Сергей Александрович (член СТК);
- Шульгина Наталья Владимировна (член СТК).

именуемые далее «Работники», действующие на основании **протокола № 1 от 01 июня 2021 г.** общего собрания работников Учреждения.

1.2. Предметом 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, определяемым сторонами.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации

1.4. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним договором, отраслевым соглашением и региональными соглашениями, и нормами действующего законодательства (ст.ст.41, 44 ТК РФ).

1.5. Контроль за соблюдением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией, в составе :

- Андреев Сергей Сергеевич (председатель СТК);
- Давидян Артур Михайлович (член СТК);
- Лисюткин Эдуард Алексеевич (член СТК);
- Воронин Юрий Викторович (член СТК);
- Ванина Нина Михайловна (член СТК).

1.6. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.7. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.8. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по

сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения для всех работников (ст.41 ТК РФ).

1.9. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются с учетом мнения представительного органа работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.10. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

Раздел 2. Трудовой договор и обеспечение занятости, трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений.

2.1. Трудовой договор с работниками организации заключается в письменной форме, как на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р).

2.3. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

2.4. Работодатель с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показателя и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов тренерской работы в неделю за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

2.5. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменении размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.6. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством и коллективным договором, являются недействительными, и применяться не могут.

2.7. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.8. Работники учреждения, включая руководителя и его заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в этой же организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору на тренерскую работу в группах, секциях, которая не считается совместительством.

2.9. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, отраслевым Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- руководствоваться единым квалификационным справочником и (или) профессиональными стандартами должностей руководителей, рабочих и специалистов;
- обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;
- не допускать снижения уровня трудовых прав работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.
- предусмотреть в трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;
- обеспечить преимущественное право оставления на работе: работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе; лиц уволенных в запас из рядов Российской армии ранее работавших в данном учреждении;
- обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;
- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия,

направленные на улучшение условий труда и производственного быта:

- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст.237 ТК РФ).

2.10. Работники обязаны:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть вторая ст.21 ТК РФ);
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;
- беречь имущество работодателя, сохранять коммерческую тайну;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба предприятию, его имуществу и финансам;
- содержать свое рабочее место в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту;
- вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в организации.

Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст.241 ТК РФ):

- за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;
- за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст.238 ТК РФ);
- за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст.239 ТК РФ).

2.11. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке (см. п.1.12.);

2.12. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на

условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

3. Режим труда и время отдыха.

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что: рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

3.2. Для всех работников может быть установлена продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю (ст.91 Трудового кодекса Российской Федерации), а также сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. ст. 92, 333 Трудового кодекса Российской Федерации).

При пятидневной неделе работникам предоставляются - два выходных дня суббота и воскресенье, при шестидневной неделе - один выходной день воскресенье, для дежурных служб (секретарь - администратор, сторож - вахтер) суммированный учет рабочего времени согласно графика.

При установлении, в соответствии с пунктом 5 статьи 348.1 Трудового кодекса Российской Федерации особенностей режима рабочего времени спортсменов, тренеров, устанавливается продолжительность рабочего времени для лиц, осуществляющих спортивную подготовку, 40 часов в неделю с одним выходным днем.

Рабочее время тренера состоит не только из фактически отработанного времени со спортсменами и занимающимися (непосредственно тренерской работы), но и другой части работы, требующей затрат рабочего времени, не конкретизированного по количеству часов, вытекающего из его должностных обязанностей (иная работа тренера). В рабочее время тренеров кроме непосредственно тренерской работы, включается иная работа

тренера: индивидуальная работа со спортсменами, методическая работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом.

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

3.4. Время перерыва для отдыха и питания, а также графики дежурства в выходные и праздничные дни или по другим причинам устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.5. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ или может предоставляться другой день отдыха.

3.6. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью, допускается по письменному распоряжению руководителя учреждения с письменного согласия работника.

3.7. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда и Положением о премировании.

3.8. Работодатель с учетом мнения работников утверждает не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов:

- для руководителя, тренерского персонала – 42 календарных дня (28 к.д. + 14 к.д. дополнительно на основании статьи 348.10 «Трудового Кодекса Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ), письма управления по физической культуре и массовому спорту администрации г. Рязани №06/3-07-510-исх от 17.06.2020 г.

- для заместителей руководителя, медицинских работников, старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций - 31 календарный день (28 к.д. + 3к.д. дополнительно на основании статьи 119 «Трудового Кодекса Российской Федерации»)

- для вспомогательного, обслуживающего и прочего персонала – 28 календарных дней.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и представительного органа.

3.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.10. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, 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 целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

3.11. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

3.12. Недопустимо не предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск в течение двух лет подряд.

3.13. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

3.14. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

3.15. Помимо ежегодных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации работникам согласно заявления, предоставляются дополнительные (краткосрочные) отпуска без сохранения заработной платы (статья 128 ТК РФ) продолжительностью до 14 календарных дней по следующим основаниям:

- отцу в случае рождения ребенка – 1 к.д. (в день выписки из роддома);
- собственная свадьба – до 5 к.д.;
- свадьба детей до 3 к.д.;
- смерть членов семьи (супруга(и), детей, родителей, родных братьев и сестер) до 5 к. д.;
- матери, отцу, опекуну, воспитывающему ребёнка – учащегося младших классов (1-4 класс), в День знаний – 1 сентября: 1 к.д.;
- работающим пенсионерам – до 14 к.д. в году.

Раздел 4. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Руководитель обязуется:

4.1. 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 выбрать уполномоченного представителя трудового коллектива и создать в учреждении комиссию по охране труда с определением их организационных и технических мероприятий по охране труда и сроки выполнения.

4.2. Предусмотреть выделение средств из фонда оплаты труда на мероприятия, определяемые данным договором по охране труда.

4.3. Проводить различного вида инструктажи по охране труда по сохранности жизни и здоровья работников, клиентов и детей, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать различного вида обучение и проверку знаний работников учреждения по охране труда.

4.4. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормативными и утвержденными перечнями профессий и должностей.

4.5. 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).

4.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

4.8. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда. Организовать и проводить для работников предварительные и периодические медицинские осмотры. Комплектовать рабочие места медицинскими аптечками.

4.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

4.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Осуществлять совместно с представительным органом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда. Проводить своевременную специальную оценку условий труда рабочих мест.

4.11. Оказывать содействие техническим инспекторам охраны труда Рязанской области, представителям управления по физической культуре, спорта и туризма, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

4.12. Осуществлять (при наличии денежных средств) различные стимулирующие выплаты и оказание материальной помощи работникам.

- по просьбе работников, обучающихся без отрыва от производства и иных обстоятельств, установить индивидуальные режимы труда.

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

4.14. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

Стороны договорились что:

4.15. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

4.16. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

4.17. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

4.18. Выплачивать дополнительное единовременное пособие работникам, пострадавшим от несчастных случаев или получившим профессиональное заболевание в связи с выполнением своих трудовых обязанностей (функций), в соответствии с настоящим коллективным договором.

4.19. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

4.20. Незамедлительно выполнять требования совета трудового коллектива об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

4.21. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке медицинский осмотр, инструктаж и обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

4.22. Рассматривать на паритетных началах совместно с Советом трудового коллектива споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором.

Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1 Порядок формирования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа «Сокол» определяется в соответствии с «Положением об оплате труда, премировании и стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа «Сокол», которое является самостоятельным локальным актом учреждения.

5.2. Формирование системы оплаты труда работников учреждения осуществляется с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

- Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и

рекомендаций трехсторонней комиссии города Рязани по регулированию социально-трудовых отношений ;

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

- мнения представительного органа работников учреждения.

- использования системы поощрений за высокие результаты и качество выполнения работы, основанной на применении стимулирующих надбавок и премировании, с целью повышения эффективности использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда.

5.3. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации или региональным соглашением о минимальной заработной плате в Рязанской области.

5.4. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

5.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5.6. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника учреждения производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполняемого им объема работы.

5.7. По отдельным должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

5.8. Заработная плата работника учреждения состоит из должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.9. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

5.10. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы несет руководитель учреждения.

5.11. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетного финансирования (с учетом средств от иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников). Штатное расписание утверждается приказом руководителя на календарный год. В штатное расписание при необходимости могут быть внесены изменения в течение года в пределах выделенного средств, выделенных на оплату труда из всех источников.

5.12. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с Положением об оплате труда

5.13. Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- коэффициент квалификации;
- коэффициент специфики работы;
- коэффициент по занимаемой должности

Повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам устанавливаются на определенный период времени в течении соответствующего календарного года. Конкретный размер устанавливается Положением об оплате труда.

Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам не образует новые должностные оклады и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Установленные повышающие коэффициенты при применении между собой складываются.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

Размер оплаты труда работников учреждения определяется путем суммирования должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых работнику учреждения.

5.14. Работникам учреждения, занимающим должности «тренер» установление месячной заработной платы производится при их тарификации, проводимой ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона).

В случае изменения квалификационной категории, специфики работы работника учреждения вносятся соответствующие изменения.

Под тренерской нагрузкой работников предлагается понимать непосредственно тренерскую работу, выполняемую во взаимодействии со спортсменами по видам деятельности, установленной программой спортивной подготовки (индивидуальным планом подготовки), в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта.

В рабочее время тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, предусмотренная трудовыми (должностными) или индивидуальными планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

5.15. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю. Норма часов непосредственно тренерской работы является расчетной величиной для исчисления тренерам заработной платы за месяц, с учетом установленного организацией объема тренерской нагрузки в неделю.

5.16. Иная работа тренера, вытекающая из его должностных обязанностей, является обязательной, неотъемлемой частью тренерской работы и направлена на качественное выполнение тренерской работы и повышение профессионального уровня тренера.

5.17. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера.

5.18. Работникам учреждения за работу в особых условиях или условиях, отличающихся от нормальных, могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу с вредными или опасными условиями труда;
- доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) -35% должностного оклада
- доплата при выполнении работ различной квалификации; (при выполнении работ различной квалификации, оплата производится по более высокой квалификации);
- доплата за совмещение профессий (должностей); (размер определяется по соглашению сторон);
- доплата за расширение зоны обслуживания; (по соглашению сторон до 100%);
- доплата за увеличение объема работ или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника; (размер определяется по соглашению сторон);
- повышенная оплата за работу в выходные и праздничные дни; (оплата в размере двойной дневной тарифной ставки);
- доплата за сверхурочную работу (за первые 2 часа – в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере).

По желанию работников вместо доплаты за работу в выходные, праздничные дни или сверхурочную работу, работодатель предоставлять дополнительное время отдыха согласно отработанному времени.

5.19. Размеры компенсационных выплат как в процентном отношении к должностному окладу без учета повышающих коэффициентов и персональных повышающих коэффициентов так и в твердой сумме. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.20. Выплаты работникам учреждений, занятых на тяжелых, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации:

- за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда - до 12% по итогам проведенной специальной оценки рабочих мест;

- за работу с особо тяжелыми, особо вредными и особо опасными условиями труда - в размере до 24%;

Конкретный размер доплаты работникам учреждений определяется руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения, трудовым договором в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда по результатам специальной оценки рабочих мест.

5.21. В учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 35%.

5.22. Доплаты при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.23. Доплаты за расширение зон обслуживания устанавливаются работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.24. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работы.

5.25. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.26. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается работникам, привлекавшийся к сверхурочной работе, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации

5.27. Размер стимулирующие выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

5.28. Финансовое обеспечение стимулирующих выплат может осуществляться как за счет средств бюджета города Рязани, так и за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности (за исключением средств, имеющих целевое назначение).

5.29. Выплата стимулирующего характера, а также конкретный размер поощрения, устанавливается приказом директора, на основании протокола заседания комиссии по премированию, в соответствии с Положением об оплате труда и стимулировании, премировании работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа «Сокол» в пределах фонда оплаты труда.

Максимальным размером стимулирующих выплат не ограничен

5.30. Работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь (при наличии денежных средств) на основании личного заявления, с учетом мнения представительного органа работников учреждения в связи с:

- уходом в очередной отпуск;

- юбилейной датой (50,55,60,65,70,75);
- вступлением в брак;
- рождением ребёнка;
- похоронами близких родственников (мать; отец, сын, дочь, муж, жена)
- длительной тяжелой болезнью (более 30 к. д. и подтверждению понесенных расходов).

5.31. Материальная помощь работникам учреждения может выплачиваться как за счет средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения, так и за счет экономии по фонду оплаты труда. Размер материальной помощи определяется в соответствии с положением об оплате труда.

На материальную помощь могут направляться средства, полученные от приносящей доход деятельности.

5.32. Заработная плата в учреждении выплачивается 2 раза в месяц 28-го и 12-го числа каждого месяца. Заработная плата за 1 половину месяца выплачивается 28-го числа текущего месяца, заработная плата за вторую половину 12-го числа месяца, следующего за текущим.

Заключительные положения

5.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящий.

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

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

При смене организационно правовой формы Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие до вступления в силу нового коллективного договора. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

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

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

5.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст.40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ (глава 61), иными федеральными законами.