

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПЕЙСКОГО РЕЗЕРВА ПО ГОРНОЛЫЖНОМУ СПОРТУ» на 2022 – 2025 годы

г. Таштагол

От работодателя:

**Директор МБУ «СШОР
по горнолыжному спорту»**



Т.Е.Александров

« » _____ 20 г.

От работников:

**Полномочный представитель
интересов работников в
социальном партнерстве на
локальном уровне**

_____ **Н.Г.Сивицкая**

« » _____ 20 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении «Спортивная школа олимпийского резерва по горнолыжному спорту».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), законах РФ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», Отраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству спорта Российской Федерации, и иными нормативными правовыми актами РФ и Кемеровской области, содержащими нормы трудового права, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель – муниципальное бюджетное учреждение «Спортивная школа олимпийского резерва по горнолыжному спорту» (далее Учреждение), представленный в лице директора Александрова Тимофея Евгеньевича.

- работники, представленные полномочным представителем для представления интересов всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне в лице Сивицкой Натальи Геннадьевны (протокол № 1 от 10 января 2022г.) (ст. 31 ТК РФ).

Положения настоящего коллективного договора распространяются на всех работников (в т.ч. совместителей).

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

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

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

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.

Работодатель _____ Полномочный представитель _____

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.

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) коллектива (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении Учреждением – учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.):

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) положение об аттестации работников;
- 4) положение по охране труда;
- 5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 6) перечень должностей работников с ненормативным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) положение о премировании работников;
- 8) другие локальные нормативные акты.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками:

- учет мнения коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.15. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Работодатель _____

Полномочный представитель _____

1.16. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и заключен сроком в 3 года.

II. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками возникают на основании трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и о физической культуре и спорте, настоящим коллективным договором.

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

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

При заключении трудового договора в нем по согласованию сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 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.

2.4. При приеме на работу, требуется представление документов: паспорт, трудовая книжка, документ об образовании, сведений о наличии/отсутствии судимости, свидетельство о постановке на учет в налоговом органе физического лица по месту жительства на территории РФ, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, сведения о состоянии здоровья (медицинская книжка), военный билет (для военнообязанных).

2.5. При приеме на тренерскую работу, помимо предъявления установленных законодательством документов требуются представление документов о специальном образовании.

2.6. Лица, поступающие на работу в МБУ «СШОР по горнолыжному спорту» проходят обязательное медицинское обследование в установленном порядке. Медицинское обследование проводится ежегодно и после приема на работу.

Работодатель _____ Полномочный представитель _____

2.7. При приеме сотрудников на работу работодатель знакомит их (под роспись) с Уставом школы, Правилами внутреннего распорядка, Должностными обязанностями, настоящим Договором, Инструкциями по охране труда и технике безопасности, Положением об оплате труда, Положением об отпусках, Положением о надтарифном фонде, Кодексом профессиональной этики и служебном поведении работника, Положением о защите, хранении, обработке и передаче персональных данных работником, обучающихся и их законных представителей.

2.8. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.9. Тренировочная нагрузка на текущий год у тренеров ведущих спортивную подготовку, устанавливается руководителем учреждения с учетом количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, световым днем и других конкретных условиях в данном учреждении с учетом мнения коллектива. Эта работа завершается в мае месяце перед началом периода летних сборов и лагерей дневного пребывания и ухода работников в отпуск и возобновляется в сентябре месяце текущего года.

Работодатель должен ознакомить работников, до ухода в очередной отпуск, с их тренировочной нагрузкой с сентября месяца текущего года в письменном виде.

2.10. При установлении тренерам, для которых данное Учреждение является местом основной работы, тренировочной нагрузки на новый год спортивной подготовки, как правило, сохраняется преемственность перехода групп.

2.11. Тренировочная работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении, обеспечены тренерской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.12. Тренировочная нагрузка тренерам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими тренерами.

2.13. Уменьшение или увеличение тренировочной нагрузки тренерам в течение текущего года спортивной подготовки по сравнению с тренировочной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по инициативе работодателя в случаях:

-временного увеличения объема тренировочной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без

Работодатель _____ Полномочный представитель _____

- его согласия увеличенной тренировочной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение текущего года спортивной подготовки);

- восстановления на работе тренера ранее выполнявшего эту тренировочную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «а» случаях для изменения тренировочной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.14. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на следующий год спортивной подготовки в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества занимающихся, а также изменение программ спортивной подготовки и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

В течение текущего года спортивной подготовки изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении тренировочной нагрузки в течение текущего года спортивной подготовки, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.15. Тренировочная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.16. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.17. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

Работодатель _____ Полномочный представитель _____

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации (в разрезе специальности).

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

3.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.2.4. Организовывать проведение аттестации тренеров и инструкторов по горнолыжному спорту в соответствии с письмом Минспорта России от 12.05.2014 № ВМ-04-10/2554 и от 14.10.2015г.№ ВМ-04-10/6609 «О направлении Методических рекомендаций по проведению аттестации тренеров, инструкторов осуществляющих спортивную подготовку» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Гарантии содействия занятости. Социальные гарантии, льготы

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, реорганизации, а также сокращением численности штата, рассматриваются работодателем с участием Общего собрания коллектива.

4.2. О предстоящем высвобождении в связи с реорганизацией,

Работодатель _____

Полномочный представитель _____

ликвидацией Учреждения, сокращением численности штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее, чем за 3 месяца.

4.3. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности штата Учреждения, предоставлять преимущественное право возвращения на работу в Учреждение в случае появления вакантных рабочих мест.

4.4. В дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- работники, выполняющие в данном Учреждении наряду с работой обусловленной трудовым договором, дополнительную работу, в том числе
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее 2-х лет;
- работникам, имеющим почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, имеющие 2 и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- работники, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие увечья в данном Учреждении
- беременные женщины и женщины, имеющие детей до 3 лет.

4.5. При проведении аттестации работников:

4.5.1. Производить оплату труда специалистов с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), в следующих случаях:

а) при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе, если не истек срок действия квалификационной категории;

б) при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, реализуемые программы, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

4.5.2. В целях материальной поддержки специалистов, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда (устанавливать доплату к ставке заработной плате) с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

4.5.3. Продлевать срок действия имевшейся квалификационной категории работникам, возобновившим деятельность после увольнения в связи с выходом на пенсию.

Работодатель _____ Полномочный представитель _____

4.5.4. Продлевать срок действия имевшейся квалификационной категории во время длительного отпуска сроком до трех месяцев, предоставляемый тренеру за работу со спортсменами высокого класса.

4.5.5. Продлевать срок действия имевшейся квалификационной категории во время длительной болезни, продлившейся свыше 3-х месяцев в период подачи заявления на аттестацию.

4.5.6. Освобождать специалистов, в случае наличия у них почетных званий, начинающихся со слова «Заслуженный», от прохождения экспертной оценки каждые пять лет в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей).

4.5.7. Освобождать от прохождения экспертной оценки в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) в случае получения в предшествующий пятилетний период награды или победы в конкурсе специалистов (за каждую - единожды), в случаях:

а) получения государственных наград за достигнутые результаты деятельности в области физической культуры и спорта (медаль, орден);

б) победы на областном, межрегиональном или всероссийском этапах конкурсов профессионального мастерства, в том числе в отдельных номинациях;

в) награждения нагрудным знаком, название которого начинается со слов "Почетный работник";

г) награждения ведомственными наградами Минспорта России в периоде, предшествующем аттестации, не превышающим пяти лет.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст.91 ТК РФ), расписанием тренировочных занятий, годовым графиком спортивной подготовки, утвержденными работодателем с учетом мнения работников, с учетом специфики работы тренерского состава по виду спорта «горнолыжный спорт», а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения и не может превышать норму рабочего времени, установленную ТК РФ - 40 часов в неделю.

Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст.92 ТК РФ.

5.2. Конкретная продолжительность рабочего времени тренерского состава устанавливается с учетом норм часов тренерской работы, установленных за ставку заработной платы, объемов тренерской нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них, правилами

Работодатель _____ Полномочный представитель _____

внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Норма часов тренерской работы за ставку заработной платы устанавливаются в астрономических часах, включая установленные короткие перерывы между занятиями продолжительностью 15-20 минут.

5.3. В зависимости от занимаемой должности, в рабочее время работников включается проведение тренировочных мероприятий, индивидуальная работа с занимающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом (методическая, подготовительная, организационная, диагностическая), работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами тренировочных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися.

5.4. Режим рабочего времени и времени отдыха тренеров определяется Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, Трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом методических рекомендаций и указаний Минспорта России.

5.5. Тренерскому составу, спортсменам-инструкторам, спортсменам устанавливается следующий режим работы: шестидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов. Выходным днем считается воскресенье (ст.111 ТК РФ). В субботу продолжительность рабочего времени сокращается на 2 часа и составляет 5 часов. В остальные рабочие дни продолжительность рабочего времени составляет 7 часов.

5.6. Иным специалистам, руководителям и рабочим устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов, продолжительность рабочего времени составляет 8 часов.

5.7. В течении рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- несовершеннолетним работникам (ст. 63 ТК РФ) до 16 лет - не более 24 часов, от 16 до 18 лет – не более 35 часов.

5.9. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во вне тренировочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания тренерского совета, родительские собрания и т.п.) тренер вправе использовать по своему усмотрению.

Работодатель _____ Полномочный представитель _____

5.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

5.11. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.14. Работодатель обязуется:

5.14.1. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

5.14.2. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- Инструкторам по спорту, психологу и тренерам ежегодно предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 42 дня, состоящий из: основного отпуск продолжительностью 28 календарных дней, дополнительный отпуск продолжительностью 4 календарных дня (ст. 348.10 ТК РФ) и 10 дней к отпуску согласно решения согласительной комиссии (Протокол № 1 от 04.06.2018 года). (Приложение №1).

- Спортсменам, спортсменам-инструкторам ежегодно предоставлять дополнительный отпуск продолжительностью 4 календарных дня (ст. 348.10 ТК РФ).

- Водителям автобусов по перевозке детей, по результатам специальной оценки условий труда, согласно ст. 117 ТК РФ, ежегодно предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 дней.

Работодатель _____ Полномочный представитель _____

- Директору, заместителю директора по спортивной работе, заместителю директора по административно -хозяйственной деятельности, обслуживающему персоналу предоставляется отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.15. Согласно ст.122 ТК РФ, право на использование отпуска за первый год возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в СШОР. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Согласно ст. 123 ТК РФ, отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

5.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению может быть предоставлен краткосрочный отпуск с сохранением заработной платы на срок по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

а) работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году (ст.128. ТК РФ);

5.17. Предоставлять работникам в течение календарного года 1 день с сохранением заработной платы для сельскохозяйственных работ (весной или осенью) по заявлению. Сроки согласовываются с работодателем.

5.18. Предоставлять работникам, по заявлению, отпуск с сохранением заработной платы по семейным обстоятельствам (собственная свадьба, свадьба детей, смерть близких членов семьи и т.д.) до 3 календарных дней.

5.19. Предоставлять право работникам, имеющим детей школьного возраста, на 1 оплачиваемый день, для посещения торжественной линейки в школе 1 сентября.

5.20. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска (без учета дополнительных оплачиваемых отпусков) должна быть не менее 14 календарных дней. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена работнику по его выбору в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

5.21. Предоставлять длительный отпуск сроком до трех месяцев не реже чем через каждые четыре года непрерывной работы тренерам со спортсменами высокого класса - членами спортивных сборных команд Российской Федерации после успешного завершения цикла подготовки (занятие призовых мест по итогам проведения олимпийских игр, чемпионатов мира).

5.22. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения (по согласованию) работников, не позднее,

Работодатель _____ Полномочный представитель _____

чем две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Работодатель предоставляет отпуск работнику в соответствии с порядком, установленным ст. 114-128 ТК РФ. Запрещается не предоставление ежегодного отпуска в течение 2-х лет подряд.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходя из того, что:

6.1. Система оплаты труда устанавливается в учреждениях с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, установленных нормативным правовым актом Администрации Кемеровской области;

- мнения представительного органа работников.

6.2. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников устанавливаются в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами Кемеровской области, органов местного самоуправления.

6.3. Ставки заработной платы и должностные оклады руководителей и других работников СШОР устанавливаются в соответствии с Постановлением №128 от 31.03.2011г. Коллегии Администрации Кемеровской области «О примерном положении об оплате труда работников государственных учреждений Кемеровской области, подведомственных департаменту молодежной политики и спорта Кемеровской области».

6.4. Заработная плата выплачивается:

- до 30 числа выплачивается первая часть заработной платы Работника за текущий месяц, 15 числа следующего за расчетным, производится полный расчет с Работником. При определении размера аванса работодатель учитывает фактически отработанное работником время за расчетный период.

Выплату заработной платы (аванса) за первую половину месяца выплачивать в размере не менее 40% от заработной платы.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных Коллективным договором или Трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода

заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы (ст.136 ТК РФ).

6.5. Заработная плата руководителя исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя: должностной оклад руководителя учреждения, который определяется договором, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.6. Заработная плата заместителей руководителя исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя: должностной оклад, установленный на 10-30 % ниже должностного оклада руководителя; выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера; другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.7. Заработная плата работника учреждения исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с порядком оплаты труда работникам учреждений физической культуры и спорта Кемеровской области;
- доплаты компенсационного характера;
- стимулирующие выплаты;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.8. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений устанавливается в кратности 5 за отчетный год.

6.9. На основании Постановления №128 от 31.03.2011г. Коллегии Администрации Кемеровской области «О примерном положении об оплате труда работников государственных учреждений Кемеровской области, подведомственных департаменту молодежной политики и спорта Кемеровской области» (в редакции Постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 22.02.2017 года № 78) установить надбавку за выслугу лет:

- руководителям и специалистам:

при стаже	размер надбавки
от 1 до 5 лет	10%
от 5 до 10 лет	15%
от 10 до 15 лет	20%
от 15 лет и выше	30%

- служащим и рабочим:

от 3 до 8 лет	10%
---------------	-----

от 8 до 13 лет	15%
от 13 до 18 лет	20%
от 18 до 23 лет	25%
от 23 лет и выше	30%

6.10. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении выслуги лет;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при изменении объема работ.

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

6.11. На всех тренеров Учреждения, на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.12. Наполняемость групп, установленная нормативно-правовыми актами для спортивных школ, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе.

6.13. Работодатель обязуется:

6.13.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст.234 ТК РФ).

6.13.2. Возместить работникам материальный ущерб с уплатой процентов (денежной компенсации) при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику в размере не ниже одной трехсотой действующей на это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная от следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

6.13.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

VII. Охрана труда и здоровья

7. Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье 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.

7.2. Провести в Учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения трудового коллектива.

В состав комиссии по специальной оценке труда в обязательном порядке включать членов трудового коллектива и комиссию по охране труда.

7.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья занимающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств Учреждения.

7.5. 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).

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

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

7.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место. (ст. 212 ТК РФ).

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

7.10. Создать в Учреждении комиссию по охране труда.

7.11. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

7.12. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.13. Оказывать содействие техническим инспекторам, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.14. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.15. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

Х. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

10. Стороны договорились, что:

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

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

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

10.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. 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.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 1 месяц до окончания срока действия данного договора.

Приложение №1
к Коллективному договору**СПИСОК**
должностей работников СШОР,
которым предоставляется дополнительный отпуск.

№ п/п	Наименование должностей	Количество календарных дней
1	Старший инструктор по горнолыжному спорту	14
2	Тренер	14
3	Инструктор по горнолыжному спорту	14
4	Инструктор-методист физкультурно-спортивной организации, администратор	14
5	Водитель автобуса по перевозке детей	7
6	Психолог	14
7	Спортсмен	4
8	Спортсмен-инструктор	4

Работодатель _____ Полномочный представитель _____