

Муниципальное бюджетное учреждение
«Спортивная школа «Картинг»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2020-2023г.г.

От работодателя:
Директор МБУ
«СШ «Картинг»


Морозова О.Б.



От работника:

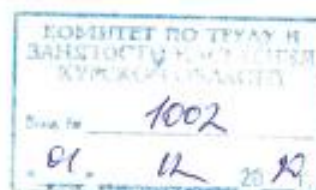
Председатель совета трудового коллектива
МБУ «СШ «Картинг»


Чурилова С.В.

Подписан сторонами « 1 » декабря 2020 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду _____

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 ____ г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа «Картинг» (далее – учреждение), создания благоприятных условий деятельности учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства РФ о труде.
- 1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
 - **Работодатель** учреждение, в лице его представителя – директора Морозовой Оксаны Борисовны.
 - **Работники** учреждения, в лице председателя – представителя совета трудового коллектива – Чуриловой Светланы Владимировны (далее – представитель трудового коллектива).
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 - дней после его подписания.

Представитель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а так же в случае расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на нее обязательств.

- 1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые принимает работодатель после предварительного согласия с представителем трудового коллектива:
- правила внутреннего трудового распорядка;
 - положение об оплате труда работников, доплатах и надбавках стимулирующего характера и перечень показателей эффективности деятельности учреждения;
 - положение о режиме ненормированного рабочего дня;
 - перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение - специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами.
- 1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками через представителя трудового коллектива:
- по согласованию с представителем трудового 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 ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, вынесении предложений по ее совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется 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.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

- 2.3. 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. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем тренерской нагрузки, 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).

- 2.5. Объем тренерской нагрузки (количество часов работы в неделю) тренерам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по программам спортивной подготовки, обеспеченности кадрами, других конкретных условий. Верхний предел тренерской нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных законодательством, ТК РФ или иными федеральными законами.

Количество часов работы в неделю тренеров оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Тренерская нагрузка на новый тренировочный период тренеров устанавливается руководителем учреждения, на основании заявления работника.

Работодатель должен ознакомить тренеров и хореографов под роспись с их тренировочной нагрузкой на новый тренировочный период. Работодатель заключает ежегодно с тренерами и хореографами дополнительное соглашение к трудовому договору на новый тренировочный период о количестве часов работы в неделю и сумме заработной платы в установленный период.

- 2.6. При установлении тренерам и другим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, нагрузки на новый тренировочный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность работы с группами. Объем нагрузки, установленный тренерам и другим работникам в начале тренировочного периода, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем тренировочном периоде, а также при установлении ее на следующий тренировочный период, за исключением случаев уменьшения количества часов по планам и программам, сокращения количества групп их наполнения.

Объем тренерской нагрузки тренеров и других работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

- 2.7. Тренерская нагрузка тренеров, находящихся 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.
- 2.8. Тренировочная нагрузка на выходные и праздничные нерабочие дни не планируется.
- 2.9. Уменьшение или увеличение тренерской нагрузки тренерам в течение тренировочного периода по сравнению с тренировочной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:
- по взаимному согласию сторон;
 - по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по программам, сокращения количества групп их наполнения;
 - временного увеличения объема тренировочной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной тренерской нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
 - восстановления на работе тренеров, ранее выполнявшего эту тренировочную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.
- 2.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый тренировочный период в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества занимающихся, изменение количества часов работы по программам спортивной подготовки, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, 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 тренировочного периода 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 не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии

при изменении тренерской нагрузки в течение тренировочного периода, предусмотренные, Положением об оплате труда.

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

- 2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении, относящимися к трудовой деятельности работника.
- 2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

- 3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:
- работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения;
 - работодатель с представителем трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом перспектив развития учреждения.
- 3.2. Работодатель обязуется:
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);
 - предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ;
 - предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст. 173 - 176 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 или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.);

– устанавливать работникам соответствующие полученным категориям размеры оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией по итогам аттестации.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

4.1 Работодатель обязуется:

- уведомлять представителя трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ);
- уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;
- в случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения представителя совета трудового коллектива;

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

- преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за три года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий;
- работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно - оздоровительных, детских дошкольных учреждений;

- при появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

- 5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 1) и расписанием тренировочных занятий, годовым календарным планом, утверждаемыми работодателем с учетом мнения председателя совета трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
- 5.2. Для работников административного, вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 5.3. Для тренеров учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 24 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени тренеров устанавливается с учетом норм часов тренерской работы, установленных за ставку заработной платы, объемов тренерской нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.
- 5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
 - по соглашению между работником и работодателем;
 - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до восемнадцати лет), осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.5. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя, а также в связи с учебным расписанием, данным самим тренером - преподавателем.
- 5.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.
- 5.7. 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.

- 5.8. Работодатель предоставляет всем работникам Учреждения ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.
- 5.9. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы.
- 5.10. Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный отпуск 2 календарных дня.
- 5.11. Работники, имеющие ненормированный рабочий день, пользуются правом на дополнительный оплачиваемый отпуск до 14 календарных дней (Приложение №2).
- 5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

- 5.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка – до 5 календарных дней;
- в случае регистрации брака работника – до 5 календарных дней;
- в случае смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении

обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году.

- 5.14. Общим выходным днем является воскресенье. Выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).
- 5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств тренеров по учреждению, график работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка и расписанием тренировок. Время для отдыха и питания работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6. ОПЛАТА ТРУДА.

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Должностные оклады работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения в пределах средств на оплату труда работников учреждения.

6.1.2. Системы оплаты труда, минимальные размеры должностных окладов (ставок) работников производится в соответствии с Постановлением Администрации города Курска от 24.08.2010 № 2911 (в ред. постановления Администрации города Курска от 11.04.2014 № 1342, от 06.05.2016 № 1520, от 12.01.2017 № 41), государственных гарантий по оплате труда и Положения об оплате труда учреждения, утвержденного общим собранием трудового коллектива и приказом директора. Система оплаты труда работников МБУ «СШ «Картинг» включают в себя размеры должностных окладов (ставок заработной платы), повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Минимальные размеры должностных окладов (ставок) тренеров учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей с учетом наличия квалификационной категории

6.1.3. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается Управлением молодежной политики, физической культуры и спорта города Курска, в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения.

6.2. Оплата труда руководителя и заместителей руководителя учреждения:

6.2.1. Руководителю учреждения должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются управлением молодежной политики, физической культуры и спорта города Курска.

6.2.2. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

6.2.3. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными управлением молодежной политики, физической культуры и спорта города Курска. Руководитель учреждения премируется по итогам работы за квартал, год в порядке и размере, определяемых актом управления молодежной политики, физической культуры и спорта города Курска. Руководитель учреждения может быть премирован к юбилейным датам, профессиональным праздникам, за победу в конкурсах и т.п. в размере, устанавливаемом приказом управления молодежной политики, физической культуры и спорта города Курска.

6.2.4. Выплаты стимулирующего, компенсационного характера руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения может осуществляться за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

6.2.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя в кратности до 4; его заместителей в кратности до 3; главного бухгалтера в кратности до 2,8 к среднемесячной заработной плате работников муниципальных учреждений города Курска.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год. Расчет соотношения среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с порядком, утвержденным управлением молодежной политики, физической культуры и спорта города Курска».

6.3. Фонд оплаты труда:

6.3.1. Фонд оплаты труда работников МБУ «СШ «Картинг» формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке бюджетному учреждению из бюджета города Курска, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда (ФОТ) работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей, т.е.:

$ФОТ = ФОТ_б + ФОТ_{ст}$, где:

ФОТ_б – базовая часть ФОТ;

ФОТ_{ст} – стимулирующая часть ФОТ.

6.3.2. Базовая часть ФОТ обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения и включает в себя:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников;
- гарантированные выплаты и надбавки (в том числе по повышающим коэффициентам), включая выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- выплаты компенсационного характера.

6.3.3. Стимулирующая часть ФОТ включает в себя стимулирующие выплаты и выплаты социального характера (оказание материальной помощи, выплата премии, единовременные выплаты к юбилейным датам).

6.3.4. Средства на оплату труда, формируемые за счет ассигнований бюджета города Курска, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. Средства на оплату труда, поступающие от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности (не являющиеся основными видами деятельности Учреждения), направляются на выплаты стимулирующего характера. Соотношение базовой и стимулирующей частей ФОТ МБУ «СШ «Картинг» – 70 и 30 процентов.

6.4. Установление заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты работникам:

6.4.1. Руководитель (директор) МБУ «СШ «Картинг» МБУ самостоятельно определяет каждому работнику размеры должностных окладов, ставок заработной платы в соответствии со штатным расписанием учреждения.

6.4.2. Решение об установлении работнику персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке) и его размере принимается руководителем (директором) МБУ «СШ «Картинг» персонально в отношении конкретного работника на основе расчетов и в пределах имеющихся средств, предусмотренных на оплату труда работников (размер персонального повышающего коэффициента до 5), а также, самостоятельно устанавливает размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

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

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится исходя из должностного оклада (ставки), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

6.4.4. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

6.4.5. Оплата труда тренеров учреждения производится исходя из тарифицируемой тренерской нагрузки.

Установление месячной заработной платы тренерам производится при их тарификации, проводимой ежегодно на начало тренировочного периода.

По результатам тарификации приказом руководителя учреждения утверждается тарификационный список, который согласовывается с управлением молодежной политики, физической культуры и спорта города Курска.

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

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

6.4.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

6.4.7. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда;
- надбавка за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

Размеры и условия выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Руководитель учреждения проводят специальную оценку условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

6.4.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации или муниципальными правовыми актами города Курска.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

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

6.4.9. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, а также сроки, на которые они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объемов дополнительной работы.

6.4.10. Доплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра). Размер доплаты за работу в ночное время устанавливается в размере 35 процентов части должностного оклада ежемесячно. Расчет части должностного оклада работника за один час работы производится путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

6.4.11. Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.4.12. К выплатам стимулирующего характера относятся надбавки (доплаты), направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

В учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы,
- выплаты за качество выполняемых работ,
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет,
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МБУ «СШ «Картинг» в соответствии с Положением об оплате труда.

6.4.13. В целях поощрения работников за выполненную работу, при наличии бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, могут устанавливаться стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем

показателей эффективности деятельности МБУ «СШ «Картинг» для руководителей и работников, указанных в Положении об оплате труда.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

6.4.14. Руководитель и работники учреждения, награжденные Почетной грамотой, грамотой, благодарностью и иными наградами министерств, ведомств, организаций, учреждений, подразделений Администрации Курской области, подразделений Администрации города Курска, Курской областной Думой, Курским Городским Собранием, единожды премируются за счет и в пределах фонда оплаты труда работников МБУ «СШ «Картинг», в размере, установленном нормативно правовыми актами о соответствующих наградах (поощрениях) и другими локальными актами МБУ «СШ «Картинг».

6.4.15. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах имеющихся средств. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться в процентах к должностному окладу (ставке) работника или в абсолютном размере (фиксированной сумме). Максимальный размер выплат стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

6.4.16. Работникам, осуществляющим ведение бухгалтерского учета, устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за результаты и качество работы, сложность и напряженность до 100 процентов должностного оклада; за ведение бухгалтерского учета и предоставление отчетности в размере до 50 процентов должностного оклада.

6.4.17. В зависимости от достигнутых спортивных результатов рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена (спортсменов) МБУ «СШ «Картинг».

Рекомендуемые размеры стимулирующих выплат тренерам за подготовку спортсменов устанавливаются Положением об оплате труда учреждения.

6.4.18. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам спортивной школы в зависимости от общего непрерывного количества лет, проработанных в СШ «Картинг» (или иных учреждениях физической культуры и спорта). Размеры надбавки (доплаты) за выслугу лет:

- при выслуге от 5 до 10 лет – до 5 процентов от оклада;
- при выслуге от 10 до 20 лет – до 10 процентов от оклада;
- при выслуге свыше 20 лет – до 20 процентов от оклада.

6.4.19. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении может производиться выплата премий по итогам работы с учетом качества выполняемых работ, высоких результатов работы, важности и срочности выполняемых работ и др.

Премии в учреждении могут выплачиваться в виде:

- премий по итогам работы учреждения в целом;
- разовых поощрительных выплаты (единовременных премий).

Премирование (за исключением премирования руководителя учреждения) осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, формируемой за счет бюджетных

ассигнований на оплату труда работников и средств от приносящей доход деятельности (не являющиеся основными видами деятельности Учреждения), направленных учреждением на оплату труда работников.

6.4.20. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, выполнение показателей муниципального задания;

- итоги работы;

- выполнение отдельных разовых поручений;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения (летняя оздоровительная кампания, учебно-тренировочные сборы, соревновательные мероприятия, подготовка учреждения к новому тренировочному периоду (спортивному сезону), зимнему отопительному сезону и т.д.);

- участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;

- выполнение методической работы;

- укрепление учебно-материальной, материально-технической базы учреждения;

- результаты смотров, конкурсов, аттестации;

- иные показатели (критерии) в работе.

Премия по итогам работы за период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер, если иное не установлено действующим законодательством, премии может определяться как в процентах к должностному окладу, ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы за период не ограничена.

6.4.21. По решению руководителя МБУ «СШ «Картинг» работники, совершившие в течение соответствующего периода нарушение общественного порядка как внутри учреждения, так и вне его, грубо нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие иные упущения в работе, могут быть лишены премии

полностью или частично. Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтверждение в виде приказа, распоряжения, служебной записки или иного документа.

Решение руководителя о лишении работника премии полностью или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин.

6.4.22. Разовые поощрительные выплаты (единовременные премии) могут выплачиваться основным работникам и совместителям из бюджетных или внебюджетных средств учреждения за:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных работ и заданий, не входящих в круг основных обязанностей работника или требующих принятия оперативных организационных, административных и иных решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области физической культуры и спорта;

- за высокие показатели в работе (по итогам месяца, квартала, года, спортивного сезона);

- занятие призовых мест в соревнованиях, конкурсах областного и иного уровней;

- особые заслуги перед учреждением;

- за работу в особых условиях (в режиме повышенной готовности и прочее);

- в связи с юбилейными датами;

- в связи профессиональными и иными праздниками (День тренера, День физкультурника, День бухгалтера, Новый год, Международный женский день, День защитника отечества и т.п.),

- в связи выходом на пенсию – работникам, проработавшим в учреждении не менее пяти лет,

- за безупречную продолжительную трудовую деятельность (не менее 5 лет),

- организацию платных услуг;

- за организацию мероприятий и соревнований;

- за выполнение разовых дополнительных поручений и временное исполнение обязанностей;

- по иным основаниям.

6.4.23. Премии, выплаченные работнику, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

6.4.24. В пределах фонда оплаты труда, работникам может выплачиваться материальная помощь, единовременная выплата из бюджетных или внебюджетных средств учреждения в следующих случаях:

- за высокие показатели в работе (по итогам месяца, квартала, года, спортивного сезона);

- в связи с юбилейными датами работника и с праздничными семейными событиями сотрудников (рождение ребенка, свадьба и т.п.);

- в связи с тяжелым материальным положением сотрудника;

- в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшими самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей);
- в связи с уходом в основной ежегодный оплачиваемый отпуск;
- связи с профессиональными и другими праздниками (день работника физической культуры, Новый год, день бухгалтера, Международный женский день, День защитника Отечества, День Победы, День Весны и Труда и другие);
- в иных случаях, по заявлению работника (на усмотрение директора учреждения).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю МБУ «СШ «Картинг» и ее конкретных размерах принимает управление молодежной политики, физической культуры и спорта города Курска на основании письменного заявления руководителя при наличии экономии средств по фонду оплаты труда и финансовых возможностей учреждения.

Оказание материальной помощи производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда работников учреждения.

6.4.25. Из фонда оплаты труда МБУ «СШ «Картинг» всем работникам (за исключением работающих по совместительству) выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов (ставок) при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (при наличии стажа работы в данном учреждении не менее 10 лет) или выходом на трудовую пенсию по инвалидности (независимо от стажа работы в данном учреждении).

6.5. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц 6 и 21 числа каждого месяца путем перечисления на лицевой счет работника (банковскую карту).

6.6. Работодатель обязуется обеспечивать извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок – приложение №4) (ст. 136 ТК РФ).

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. 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 среднего заработка (ст. 234 ТК РФ).

6.7.2. Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам.

6.8. Стороны договорились, что работодатель:

6.8.1. Оказывает из внебюджетных средств или бюджетных средств (при экономии оплаты труда по утвержденному перечню оснований предоставления материальной помощи) и ее размерам материальную помощь работникам.

6.8.2. Осуществляет из внебюджетных средств и бюджетных средств экономии (при наличии) выплату дополнительного выходного пособия или материальной помощи следующим категориям увольняемых работников:

- получившим трудовое увечье и проработавшим в данном учреждении свыше 10 лет;

- всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения;

- в иных случаях по усмотрению работодателя.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Осуществлять работы по проведению специальной оценки, аттестации рабочих мест по условиям труда (ст. 212 ТК РФ).

7.1.2. 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 (Приложение № 3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

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

7.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

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

7.1.6. 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).

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

7.1.8. 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.

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

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

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

7.1.12. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, 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 здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.13. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работникам.

7.2. Работник обязан:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда (ст. 214 ТК РФ).

7.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний, требований охраны труда.

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

7.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и ФЗ РФ.

8. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ

8.1. В целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации» и приказа Минтруда России от 18.02.2013г. № 64 «О методических рекомендациях по разработке органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью, а также на организацию профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет» предоставляются следующие льготы:

8.1.1. Льготы и преимущества для женщин, имеющих детей до 18 лет:

- совмещающим работу с обучением;
- совмещающим работу с воспитанием.

8.1.2. Льготы и преимущества для женщин, имеющих детей до 18 лет, сверх установленных законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями:

- предоставление преимущественного права на очередной оплачиваемый отпуск в летнее время женщинам с детьми до 14 лет;
- оказание финансовой поддержки в виде материальной помощи при рождении ребенка;
- предоставление возможности работы по индивидуальному гибкому графику по заявлению работника;
- установление сокращенной рабочей недели с сохранением среднего заработка женщинам с детьми дошкольного возраста по заявлению работника;
- предоставление возможности обучения после отпуска по уходу за ребенком с сохранением среднего заработка на период обучения.

8.2. Работодатель по заявлению работника предоставляет матерям либо другим лицам, воспитывающим детей-школьников младших классов, однодневный неоплачиваемый отпуск в День знаний — 1-го сентября.

8.3. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

8.4. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

8.5. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

8.6. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Стороны договорились, что:

- 9.1. Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление настоящего договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.
- 9.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его и совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательства РФ для его заключения.
- 9.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.
- 9.4. Рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 9.5. 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.
- 9.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 9.7. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет. После истечения этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.
- 9.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.