

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственное бюджетное физкультурно-спортивного учреждения Кемеровской области «Спортивная школа олимпийского резерва по легкой атлетике имени В.А. Савенкова»

на 2017-2020гг.

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников «16» октября 2017 г. (протокол № 3 от «16» октября 2017г.)

От работодателя:

Директор

ГБФСУ КО «СШОР по легкой атлетике им. В.А.Савенкова»

Ж.Н.Мигурская

16 октября 2017г.

От работников учреждения:

Сотрудник

ГБФСУ КО «СШОР по легкой атлетике им. В.А.Савенкова»

Сургин С.Н.Кургин

«16» октября 2017г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в департаменте труда и занятости населения Кемеровской области,

Регистрационный № ___ от « ___ » _____ 2017г.

Начальник
департамента труда и занятости
населения Кемеровской области

Е.И.Степин

I. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения в государственном бюджетном физкультурно-спортивном учреждении Кемеровской области «Спортивная школа олимпийского резерва по легкой атлетике имени В.А. Савенкова» (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Приложения к Договору являются его неотъемлемой частью. Сокращения, термины и определения, применяемые в Договоре, в равной мере распространяются на основной текст Договора и на приложения к нему.

1.1. Термины и определения, используемые для целей настоящего Договора:

Комиссия – представительный орган, формируемый в Учреждении на равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей работников и работодателя для ведения коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю над выполнением Договора.

Представители работодателя – директор Учреждения, а также лица, уполномоченные им в установленном Российской Федерации порядке, которые выполняют функции Работодателя в пределах предоставленных им полномочий.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель - государственное бюджетное физкультурно-спортивное учреждение Кемеровской области «Спортивная школа олимпийского резерва по легкой атлетике имени В.А. Савенкова» вступившее в трудовое отношение с работником.

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

1.2. Сторонами Договора являются:

- работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке представителя Ж.Н. Мигурская (далее – Работодатель);

- работники Учреждения в лице уполномоченных в установленном порядке представителей С.Н. Кургин (далее – Работники).

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий и оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и время отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами, которые устанавливают льготы и преимущества для



работников. Условия труда, более благоприятные по сравнению с установленным законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.4. Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. Договор распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Внесение изменений и дополнений в Договор, менее благоприятные для работников, относительно уже действующего Договора производится только после принятия такого решения на общем собрании работников трудового коллектива.

1.7. Условия и оплата труда, социальные льготы и гарантии, установленные в Договоре и трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам), ухудшающие положения работников Учреждения по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, являются недействительными.

1.8. Если нормы условий и оплаты труда, социальные льготы и гарантии, установленные действующим трудовым законодательством Российской Федерации, Договором, трудовым договором (дополнительными соглашениями к трудовым договорам) вступают в конфликт друг с другом, в этом случае действуют нормы действующего законодательства, Договора, трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам) условия, которых являются наиболее благоприятными для работников.

1.9. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

В случае необходимости внесения дополнений и изменений, заинтересованная сторона направляет в Комиссию письменное уведомление о начале ведения переговоров (с перечнем конкретных изменений) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленным ТК РФ для его заключения.

Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Договору, проходят уведомительную регистрацию в департаменте труда и занятости населения Кемеровской области, являются его неотъемлемой частью.

1.10. Договор заключается сроком на три года и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2017 года.

1.11. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

1.12. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.13. При реорганизации Учреждения, Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.14. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.



1.15.Стороны, виновные в нарушении или выполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

II. Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением Договора

2.1.Комиссия создается в Учреждении в соответствии со ст.35 ТК РФ и действует на основании положения о Комиссии, принимаемого общим собранием работников трудового коллектива.

2.2.Полномочия Комиссии:

- разрабатывает проект коллективного договора;
- ведет коллективные переговоры;
- осуществляет предварительное согласование проекта коллективного договора;
- представляет проект коллективного договора или проект по внесению изменений в действующий коллективный договор (в случае достижения Комиссией согласия по поводу вносимых изменений) для его обсуждения коллективному органу управления Учреждением, в компетенции которого закреплена функция по принятию коллективного договора;
- принимает решение о продлении срока действия принятого коллективного договора не позднее, чем за один месяц до окончания срока действия Договора;
- согласовывает или направляет свое мнение Работодателю по его решениям, касающихся социально-трудовых и профессиональных вопросов;
- осуществляет контроль над выполнением норм коллективного договора.

2.3.Комиссия осуществляет свои функции в течение всего периода действия Договора. При необходимости стороны вносят изменения в состав комиссии, о чем информируют друг друга.

2.4.После получения соответствующего предложения одной из сторон о начале коллективных переговоров с перечнем конкретных изменений Комиссия проводит переговоры сторон в течение семи дней.

2.5.Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются Комиссией. Решения, принятые Комиссией, являются обязательными для выполнения их обеими сторонами.

III. Обязательства сторон

3.1.В период действия Договора, при условии соблюдения его требований, стороны обязуются использовать все имеющиеся возможности для устранения причин и обстоятельств, которые могут повлечь индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленным законодательством способов их разрешения.

3.2.Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.



3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Довести Договор до сведения работников Учреждения.

3.3.2. Применять дисциплинарные взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей только после предоставления работодателю письменного объяснения работника.

Дисциплинарное расследование нарушений работником норм профессионального поведения и (или) Устава Учреждения может быть проведено только по поступившей жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена работнику.

Ход дисциплинарного расследования: и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

3.4. Работники обязуются:

3.4.1. Добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, и иных локальных нормативных актов Учреждения, бережно относиться к имуществу Учреждения и соблюдать требования техники безопасности и требования пожарной безопасности, содействовать экономии электрических, водных и тепловых ресурсов, содействовать укреплению деловой репутации Учреждения, созданию благоприятного климата и условий труда в Учреждении, соблюдать нормы этического поведения,

3.4.2. Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок в период действия Договора при условии выполнения Работодателем норм, установленных действующим законодательством и Договором.

IV. Трудовые отношения

4.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем, регулируются законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, локальными нормативными актами Учреждения, трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовым договорам).

4.2. Трудовой договор с работником, поступающим на работу в Учреждение, заключается в соответствии с ТК РФ как на определенный, так и на неопределенный срок, в письменной форме, в двух экземплярах.

4.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим Договором.

4.4. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и локальными нормативными актами Учреждения, регламентирующими трудовые отношения.

4.5.Работодателю запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

4.6.Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

Запрещение требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, не исключает права сторон по взаимному согласию изменять условия трудового договора, трудовой функции.

Изменение трудовой функции, обусловленной трудовым договором, является переводом на другую работу. Условия и порядок перевода на другую работу регулируются ТК РФ.

4.7.Трудовые функции без изменений условий трудового договора могут быть расширены при условии установления за это соответствующих доплат или надбавок стимулирующего характера (за профессиональные навыки и умения, за профессиональную и управленческую компетентность, за выполнение обязанностей отсутствующего работника).

Расширение трудовых функций оформляется с согласия работника.

V. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров

5.1.При заключении трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с тренерами и спортсменами, Учреждение руководствуется статьей 348.2 ТК РФ с учетом положений Договора.

5.2.В штатном расписании Учреждения, являющегося физкультурно - спортивной организацией, осуществляющей спортивную подготовку, могут быть предусмотрены следующие должности;

5.2.1.В отношении работников, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и участии в спортивных соревнованиях по виду спорта легкая атлетика (далее - Спортсмен):

- спортсмен.

Должностные обязанности Спортсмена определяются в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 15.08.2011 N 916н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта" (далее – Приказ № 916н), а также профессиональным стандартом «Спортсмен» (приказ Минтруда от 07.04.2014 № 186н).

Помимо условий, установленных частью второй статьи 57 и частями 3 и 5 статьи 348.2 ТК РФ, рекомендуемыми условиями для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) со Спортсменом: являются условия об:

- обязанности работодателя обеспечить проведение углубленного медицинского обследования спортсмена, не реже одного раза в год.

Продолжительность ежедневной работы для Спортсменов, не достигших возраста восемнадцати лет, устанавливается Договором, локальными нормативными актами Учреждения и составляет не более 35 часов.

5.2.2.В отношении работников, трудовая функция которых состоит в проведении со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществлении руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов по виду спорта легкая атлетика (далее - Тренеры):

- тренер.

Должностные обязанности Тренера определяются в соответствии с приказом № 916н и профессиональным стандартом «Тренер» (приказ Минтруда России от 07.04.2014 № 193н).

5.2.4.В отношении работников, трудовая функция которых состоит, в зависимости от специфики деятельности организации, в организации методической, научно-методической деятельности (далее - Инструкторы-методисты):

- аналитик;

- инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций;

- старший инструктор методист физкультурно-спортивных организаций.

Должностные обязанности работника определяются в соответствии с Приказ № 916н и профессиональными стандартами «Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций» приказ Минтруда России от 08.09.2014 № 630н).

Должностные обязанности работника определяются в соответствии с Приказ № 916н и профессиональными стандартами «Аналитик» приказ Минтруда России от 08.09.2014 № 630н).

5.3.Тренеры, помимо общих прав, установленных нормами трудового законодательства, пользуются в Учреждении следующими дополнительными правами:

- свобода выбора и использования методически обоснованных форм, средств, методов тренировочного процесса;

- право на участие в разработке программ спортивной подготовки, тренировочных планов, календарных графиков, методических материалов и иных компонентов программ спортивной: подготовки;

- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору);

- право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам: данных, методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения

тренировочного процесса, необходимым для качественного осуществления спортивной подготовки, научной или исследовательской деятельности;

-право на участие в управлении организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом Учреждения;

-право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

-право на обращение в комиссию по урегулированию трудовых споров;

-право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики тренеров.

5.4. В рабочее время Тренеров и иных лиц, осуществляющих спортивную подготовку, в зависимости от занимаемой должности включается тренерская работа, 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 физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися, участие в работе коллегиальных органов управления Учреждением.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности Тренера определяются трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) и должностными инструкциями. Соотношение тренерской и другой работы в пределах рабочей недели или тренировочного периода (спортивного сезона) определяется соответствующим локальным нормативным актом Учреждения, с учетом количества часов по тренировочному плану, специальности и квалификации работника.

5.5.Режим рабочего времени и времени отдыха Тренеров и Спортсменов в Учреждении, определяется настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, 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.

VI. Рабочее время и время отдыха

6.1.Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение № 1), годовым календарным планом спортивно-массовых мероприятий Учреждения, условиями трудового договора и приложений к нему, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом Учреждения.

6.2.Для профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных



профессий рабочих и профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, для работников, являющихся инвалидами - не более 35 часов в неделю.

6.3. Для обеспечения оптимальной работоспособности и сохранения здоровья профессиональных пользователей ЭВМ в течение рабочего дня устанавливаются технические перерывы:

- с 11-00 до 11-15
- с 16-00 до 16-15,

6.4. В Учреждении устанавливается следующее время начала и окончания работы, а также перерывы для отдыха и питания (так же устанавливается нормами Правил внутреннего трудового распорядка, трудового договора с работником и (или) приложениями к нему, не ухудшающими положение работников Учреждения в сравнении с нормами, установленными настоящим Договором):

6.4.1. В учреждении устанавливается 5-дневная рабочая неделя для административного и иного персонала учреждения.

Для работников с 5-дневной рабочей неделей (продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю) время начала работы, окончания работы, перерыва на отдых и питание устанавливается следующее:

- начало работы - 08.30 часов,
- перерыв на обед с 12.00 до 12.48 часов,
- окончание работы - 17.30, пятница - 16-30.
- выходные дни: суббота, воскресенье.

Для женщин в период с 01 мая по 30 сентября по пятницам устанавливается сокращенный рабочий день до 15.00 часов.

6.4.2. Для Тренеров, Спортсменов в Учреждении устанавливается 6-дневная рабочая неделя и гибкий режим рабочего времени. Для указанной категории работников вводится суммированный учет рабочего времени. Продолжительность учетного периода составляет год.

Норма часов для Тренеров, Спортсменов при 6-дневной рабочей неделе составляет 7 часов в день - пять рабочих дней и 5 часов - шестой рабочий день (40 часов в неделю).

Время начала и окончания работы для Тренеров, перерыв для отдыха и питания определяется с учетом расписания занятий Учреждения, тренировочного плана, календарного плана Учреждения на соответствующий год.

6.5. Продолжительность ежедневной работы для несовершеннолетних Спортсменов при 6-дневной рабочей неделе устанавливается:

- в возрасте до 16 лет не более 4 часов (не более 24 часов в неделю);
- в возрасте от 16 до 18 лет - не более 6 часов (не более 35 часов в неделю);

6.6. Продолжительность ежедневной работы для Спортсменов, обучающихся по основным общеобразовательным программам и

образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой в Учреждении, при 6-дневной рабочей неделе устанавливается:

- в возрасте до 16 лет - 2 часа (не более 12 часов в неделю),
- в возрасте от 16 до 18 лет - 3 часа (не более 17.5 часов в неделю);

6.7.В рабочее время Тренеров, Спортсменов, помимо непосредственного выполнения должностных функций включаются:

- время тренировок и участие в соревнованиях;
- тренировочные мероприятия по подготовке к соревнованиям;
- методическая работа, участие в семинарах и конференциях;
- время проведения медицинских осмотров;
- время отдыха перед соревнованиями;
- время следования к месту проведения тренировочных мероприятий или соревнований и возвращения обратно;
- восстановительные и лечебные мероприятия.

6.8.Если режим работы конкретного работника отличается от установленного в пп. 6.4.1-6.4.2. продолжительность рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней для него устанавливаются трудовым договором и (или) дополнительными соглашениями к нему с учетом пп. 6.2, 6.5, 6.6 настоящего Договора.

6.9.Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников Учреждения составляет 28 календарных дней.

6.10.Тренерам, заместителям директора, инструкторам-методистам физкультурно-спортивных организаций, аналитикам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, длительность которого составляет 12 календарных дней.

6.11.Спортсменам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 4 календарных дня.

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

6.13.Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

VII. Социальные льготы и гарантии Работникам

7.1.Работнику по его письменному заявлению предоставляется краткосрочный отпуск без сохранением заработной платы из расчета 8-ми часового рабочего дня, по следующим обстоятельствам:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;



-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

-в связи с рождением ребенка (сына, дочери) – 5 календарных дней в течение 30 календарных дней от даты события;

-в связи со смертью близкого родственника (по прямой и боковой линии родства 1-й и 2-ой степени) – 5 рабочих дней;

- в связи с заключением брака работником или его близким родственником (по прямой линии - 1-ой степени, по боковой линии - 2-ой степени) 5 рабочих дней в течение 14 календарных дней от даты события;

7.2.Работнику по его письменному заявлению предоставляется краткосрочный отпуск с сохранением заработной платы:

- в связи с сезонными сельскохозяйственными работами (посадка, копка, прополка, окучивание картофеля)- 3 рабочих дня:

- 1 день в весенний период;

- 1 день в летний период ;

- 1 день в осенний период;

- в случае юбилея (50, 55 и 60 лет) - 1 рабочий день.

- в связи с первым школьным учебным днем родителей, имеющих детей младшего школьного возраста до 10 лет включительно - 1 рабочий день.

7.3.Работнику Учреждения по его письменному заявлению и при предоставлении подтверждающих документов может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- в связи со смертью близкого родственника (по прямой и боковой линии родства 1-й и 2-ой степени)- 10 000 рублей;

- в связи с рождением ребенка (сына, дочери)- 5 000 рублей одному из родителей за каждого ребенка;

- в связи с болезнью по представленным документам.

7.4.В случае смерти работника оказывать помощь семье умершего работника в организации похорон.

7.5.Настоящий Договор предусматривает дополнительные социальные гарантии, компенсации и права Спортсменов, Тренеров, осуществляющим спортивную подготовку:

- право Тренера на дополнительное профессиональное образование по профилю физкультурно-спортивной деятельности не реже чем один раз в четыре года;

-право Тренера, Спортсмена на дополнительный оплачиваемый отпуск;

- право Тренера, Спортсмена на обеспечение спортивной экипировкой и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления профессиональной деятельности в соответствии с локальным нормативным актом организации;

- гарантии в проведении восстановительных мероприятий в целях улучшения здоровья Спортсменов;



- гарантии об обязанности работодателя проводить повышение квалификации Тренеров, в том числе с использованием современных информационных технологий и дистанционного обучения;

- гарантии в предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого определяется настоящим Договором, локальными нормативными актами, трудовым договором (дополнительным соглашением: к трудовому договору).

7.6. Настоящий Договор предусматривает дополнительные социальные гарантии и компенсации должностному лицу на которое приказом директора Учреждения возложены обязанности по организации предрейсового технического осмотра, техническому обслуживанию и ремонту автотранспортных средств.

Порядок и условия предоставления дополнительных гарантий и компенсаций работникам Учреждения определяется локальными нормативными актами Учреждения.

VIII. Оплата труда

8.1. Оплата труда работников регулируется постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 31.03.2011 года № 128 «О Примерном положении об оплате труда работников государственных учреждений Кемеровской области, подведомственных департаменту молодежной политики и спорта Кемеровской области»

8.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

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

8.4. Изменение размеров повышающих коэффициентов производится при наличии следующих оснований и в следующие сроки:

- при изменении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате по занимаемой должности - согласно дате приказа учреждения;

- при присвоении спортивного разряда, спортивного звания - со дня присвоения спортивного разряда, спортивного звания;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания; при присвоении квалификационной категории - согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия;

- при присуждении ученой степени - с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

Решение о присуждении ученой степени доктора наук вступает в силу с даты его принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии.

Решение о присуждении ученой степени кандидата наук вступает в силу с даты принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии

решения о выдаче диплома кандидата наук.

8.5.Порядок формирования системы оплаты: труда работников, включая установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, условия оплаты: труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и т.д. определяются Положением: об оплате труда работников Учреждения.

8.6.Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат: и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Кемеровской области.

Работодатель обязуется:

8.7.Выплачивать заработную плату в денежной форме (в рублях).

8.8.Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 1,5 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы.

8.9.В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.10.Выплачивать денежную компенсацию в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактической выплаты (ст.236 ТК РФ).

8.11.Выплату заработной платы производить не реже чем каждые полмесяца:

- для административного персонала 15-го числа выплачивается первая часть заработной платы Работника за текущий месяц, 30-го числа текущего месяца производится полный расчет с Работником.

- для тренеров и спортсменов: 20-го числа выплачивается первая часть заработной платы Работника за текущий месяц, 5-го числа месяца, следующего за расчетным, производится полный расчет с Работником.

В последний день месяца каждому работнику выдавать расчетные листки по утвержденной форме о составных частях, заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

8.13. Производить удержания заработной платы на основании приказа и доводить данный приказ до сведения работника.

8.14. Установить каждому работнику размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

8.15. Производить оплату за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного действующим законодательством.

8.16. При увольнении работника выплату причитающихся ему сумм производить в день увольнения.

8.17. При временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, оплату труда производить по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

IX. Обеспечение занятости

В области обеспечения занятости работников стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием представителя трудового коллектива (или членов Комиссии со стороны, работников).

Работодатель обязуется:

9.1. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, смене режима работы, переобучению работников и т.п.

9.2. Не позднее, чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись.

Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска новой работы.

9.3. Предварительно (не менее чем за три месяца) работодатель обязан письменно сообщать представителю трудового коллектива (или уведомить членов Комиссии со стороны работников) о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ).

9.4. Работодатель обязуется не увольнять по сокращению численности или штата работников в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске, а также следующие категории работников:

- получивших в учреждениях трудовое увечье, профессиональное заболевание;

- одинокую мать (отца, опекуна, попечителя), имеющего и

воспитывающего детей в возрасте до 18 лет (ребенка инвалида до 20 лет) без другого родителя в случае его смерти, лишения родительских прав, длительного пребывания в лечебном учреждении и других случаях отсутствия родительского попечения (ч.4 ст.261, ст.254 ТК РФ)

- беременных женщин (ч.3 ст. 261 ТК РФ);

- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет (ч.3 ст.261 ТК РФ).

9.5.Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности и штата работников, в дополнение к перечисленным в ст. 179 ТК РФ, обладают:

-лица предпенсионного возраста, за два года до наступления пенсии по старости, проработавшие в учреждении не менее 10 лет;

-лица, проработавшие в Учреждении более 10 лет;

-беременные женщины (кроме случаев ликвидации учреждения);

-женщины с детьми в возрасте до трех лет;

-одиноким матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

-родители, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

-награжденные государственными наградами в области физической культуры и спорта;

-работники (супруг или супруга, являющиеся работниками учреждения) если их доход (заработная плата в учреждении) является единственным источником средств к существованию нетрудоспособных членов их семьи;

-работники в период их временной нетрудоспособности;

-молодые специалисты, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

9.6.При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику может выплачиваться выходное пособие согласно действующего законодательства РФ.

9.7.Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Х. Подготовка кадров

В целях организации обучения и повышения квалификации работников

Работодатель обязуется:

10.1.Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников путем курсового и индивидуального обучения исходя из потребностей Учреждения.

10.2.Обеспечивать повышение квалификации руководителей не реже, чем один раз в пять лет и специалистов не реже, чем один раз в 4 года в государственных образовательных учреждениях и сертифицированных институтах повышения квалификации.

10.3. В случае направления работников для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. 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).

10.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

10.5. Организовывать проведение аттестации тренерских работников в соответствии с Положением о порядке аттестации тренерских работников государственных учреждений подведомственных департаменту молодежной политике и спорту и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям со дня вынесения решения аттестационной комиссией надбавки к заработной плате.

10.6. Возможными формами (видами) обучения работников и специалистов являются:

- систематическое самостоятельное обучение работника (самообразование);
- обучение на семинарах и иных подобных образовательных курсах;
- краткосрочное обучение в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов;

10.7. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

10.8. Работодатель направляет работников на различные конференции, семинары для выступления и обмена опытом, содействует в обобщении опыта тренерских работников, подготовке их собственных публикаций и пособий к печати.

10.9. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников Учреждения, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

XI. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

11.1. Вопрос сохранения жизни и здоровья работников, улучшение условий и охраны труда считать приоритетным по отношению к результатам деятельности Учреждения.

11.2. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам

выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

11.3. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в Учреждении.

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

11.5. Обеспечить конституционное право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (ст. 37 Конституции РФ), в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;

- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств работодателя;

- обучение безопасности методам и приемам труда за счет средств работодателя;

- обязательное социальное страхование от временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;

- льготы и компенсации, установленные законом, настоящим Договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда.

11.6. Иметь в Учреждении укомплектованную медикаментами аптечку первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим.

Работники обязуются:

11.11. Соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

11.12. Своевременно информировать работодателя и уполномоченных по охране труда о нарушениях охраны труда и противопожарной



безопасности.

11.13.Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при отсутствии на рабочем месте средств индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

ХII. Контроль над выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

12.1.Контроль за выполнением норм Договора осуществляется сторонами, его подписавшими.

12.2.Контроль за реализацией выполнения коллективного договора и его положений рассматривается общим собранием не реже 2-х раз в год.



