

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
конноспортивная школа «Фаворит»
Менделеевского муниципального района Республики Татарстан

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2018-2020 гг.

Утвержден на общем собрании №1
работников «11» 01 2018 г.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома

МБУ ДО КСШ «Фаворит»

Иванов / Маманова И. Р.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор

МБУ ДО КСШ «Фаворит»

Ю. И. Ефремов



Коллективный договор зарегистрирован в ГКУ «Центр занятости населения
Менделеевского муниципального района»

Регистрационный № 1 от «15» августа 2018 г.



М.п.

Иванов / Маманова И. Р.

должность

Ефремов Ю. И.

подпись

Егорова С. И.

ФИО

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор на 2018-2020 годы - является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними отношения в МБУ ДО КСШ «Фаворит» Менделеевского муниципального района Республики Татарстан, заключенный Работниками и Работодателем в лице их полномочных представителей.

Полномочными представителями Сторон настоящего коллективного договора являются:

Работодатель - МБУ ДО КСШ «Фаворит» Менделеевского муниципального района Республики Татарстан, представленный в лице директора Юрия Николаевича Ефремова, действующего на основании Устава организации (далее - Работодатель), и **Работники** МБУ ДО КСШ «Фаворит» Менделеевского муниципального района Республики Татарстан (далее – Работники, Работник), представленные первичной профсоюзной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в лице ее выборного органа - Профсоюзного комитета (далее - Профком), действующего на основании Устава Профсоюза и Общего положения о первичных организациях Профсоюза.

Каждая из Сторон коллективного договора признает полномочия представителя другой Стороны.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, максимально способствующих стабильному и высокопроизводительному труду работников, повышению эффективности деятельности организации;

обеспечения благоприятных условий деятельности Работодателя;

улучшения качества работы Работников и повышение конкурентоспособности организации;

повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

практической реализации принципов социального партнерства;

поддержания благоприятного психологического климата в организации.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, региональным отраслевым соглашением между Объединением профсоюзных организаций, Региональным объединением работодателей и (органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации) (далее Региональное соглашение) и территориальным соглашением, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В случае если Стороны указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения или будут заключены новые Отраслевое, Региональное или Территориальное соглашения, Работодатель и Профком обязуются в течение месяца провести коллективные переговоры о внесении соответствующих изменений и дополнений настоящего коллективного договора.

1.4. Предметом коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, соглашениями положения об условиях труда и его оплате, социально-трудовые права и гарантии, улучшающие положение Работников по сравнению с нормами законодательства Российской Федерации.

В коллективном договоре конкретизируются и могут быть расширены гарантии, предоставляемые Работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом от

12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон № 10-ФЗ) и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами (*либо со дня, установленного коллективным договором*). По истечении этого срока Стороны имеют право продлить (изменить или дополнить) настоящий коллективный договор (*на срок не более трех лет*) или заключить новый коллективный договор (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников МБУ ДО КСШ «Фаворит» Менделеевского муниципального района Республики Татарстан, принятых на условиях трудового договора, Работодателя, а также на руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации, в случае если оплата его труда производится за счет средств Работодателя в порядке, предусмотренном ст. 377 ТК РФ.

1.7. Представители Сторон коллективного договора своевременно и в полном объеме предоставляют друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, а также о ходе его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

1.8. Принятые условия, обязательства и дополнительные гарантии, установленные в настоящем коллективном договоре, являются минимальными и обязательными для исполнения Сторонами.

1.9. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся в соответствии со ст. 44 ТК РФ по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением коллективного договора.

1.11. Работодатель знакомит с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и локальными нормативными актами организации всех Работников, в том числе при приеме на работу.

1.12. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае:

- изменения наименования организации;
- расторжения трудового договора с руководителем организации, подписавшим коллективный договор;
- реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) организации (в течение всего срока реорганизации);
- смены формы собственности организации (в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности);
- при ликвидации организации (в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий).

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего коллективного договора на срок до трех лет.

1.13. Работодатель обязуется в семидневный срок со дня подписания Сторонами направить настоящий коллективный договор со всеми приложениями к нему, на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. В случае внесения в настоящий коллективный договор изменений и дополнений, они также подлежат уведомительной государственной регистрации в порядке, предусмотренном ст. 50 ТК РФ.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны исходят из того, что в соответствии с законодательством Российской Федерации прием на работу Работника оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданным на основании заключенного между Работодателем и Работником трудового договора в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит Работника под роспись с действующими в организации коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника (ст.ст. 67, 68 ТК РФ).

Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор на работу, носящую постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Изменения условий трудового договора оформляются путем подписания дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

2.3. Срочный трудовой договор заключается по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ или иными федеральными законами.

Определенные в настоящем коллективном договоре условия найма, труда, отдыха, оплаты труда Работников, принятых на работу на определенный срок, не могут быть ухудшены по сравнению с аналогичными условиями, установленными для Работников, осуществляющих трудовую деятельность на условиях бессрочного трудового договора.

2.4. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными обязанностями. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.5. Прием на работу специалистов может проводиться на конкурсной основе.

Положение о проведении конкурса, с указанием перечня профессий и должностей, подлежащих замещению по конкурсу и порядка конкурсного избрания на эти должности, утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом.

Представитель Профкома включается в состав конкурсной комиссии (ст. 18 ТК РФ).

2.6. Работодатель обеспечивает соответствие наименований профессий работников Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

2.7. Стороны коллективного договора признают, что подготовка, профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование Работника должны проводиться не только исходя из интересов производства, но и исходя из потребностей личностного роста Работника.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования - перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения (по

согласованию) Профкома (ст. 196 ТК РФ). Работодатель с учетом мнения Профкома разрабатывает и утверждает Положение об условиях и порядке проведения подготовки и дополнительного профессионального образования работников.

2.8. Каждому Работнику, повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии, а также согласно документам образовательной организации, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии соответствующих вакансий.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения Профкома.

3.2. Для Работников организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье.

3.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебно-тренировочной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом, и не может превышать 36 часов в неделю.

3.4. Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени Работников организации, составляющей не более 40 часов в неделю.

3.5. В структурных подразделениях организации, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для определенной категории Работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени, применяемый при разработке графиков сменности.

Продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие) не должна превышать норм, установленных для соответствующей категории Работников организации.

Учетный период не может превышать одного года.

3.6. Для отдельных Работников при необходимости может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению Работодателя они эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором или иным локальным нормативным актом.

3.7. К работе в ночное время (с 22 часов до 06 часов) Работники допускаются с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством (ст. 96 ТК РФ).

3.8. Привлечение к сверхурочной работе – работе за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, производится Работодателем в случаях и на условиях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома.

Работодатель обязуется обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполняемых каждым Работником.

3.9. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя и с письменного согласия Работников в исключительных случаях, перечисленных в ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома.

3.10. Стороны договорились, что в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом специфики работы организации может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных производственных вопросов.

Дежурство работников компенсируется (например, не менее чем двойной) оплатой либо, по желанию Работника, предоставлением другого дня отдыха той же продолжительности (ст. 153 ТК РФ), который он может использовать в течение месяца либо присоединить к ежегодному отпуску.

3.11. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ.

3.12. Работодатель устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) где условия работы допускают такую возможность.

3.13. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

3.14. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. ст. 114, 115 ТК РФ), директору, заместителям директора, тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам предоставляется отпуск продолжительностью 42 календарных дня (Приложение к Постановлению Правительства РФ от 01.10.2002 г. №724 «Продолжительность ежегодного основного удлиненного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам с изменениями от 29.11.2003 г., 11 мая 2007 г.»).

3.15. Работникам, имеющим длительный стаж работы в организации, устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск:

- при стаже от 3 до 5 лет - 1 рабочий день,
- при стаже от 5 до 8 лет – 2 рабочих дня,
- при стаже свыше 8 лет – 3 и более рабочих дней;

3.16. Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется довести до сведения всех Работников (согласованный) график ежегодных отпусков.

3.17. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

3.18. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

3.19. Оплата отпуска определяется исходя из двенадцати календарных месяцев, предшествующих отпуску и выплачивается не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

3.20. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) по их просьбе и по согласованию с Профкомом ежегодные отпуска предоставляются в летнее или

другое удобное для них время, а отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью до 3х - 4х недель – в период, когда позволяют производственные условия.

3.21. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередной оплачиваемый отпуск предоставляется с учетом срока выдаваемой санаторной путевки.

3.22. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

3.23. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков и Работникам организации предоставляются отпуска с сохранением заработной платы:

- в связи с вступлением в брак Работника – до 3 календарных дня;
- в связи с вступлением в брак детей Работника – до 3 календарных дня;
- в случаях рождения в семье Работника ребенка – до 3 календарных дня;
- в связи с призывом в ряды Вооруженных Сил членов семьи – 1 календарный день;
- в связи со смертью близких родственников – до 3 календарных дня;
- матерям (одиноким отцам), направляющим детей – школьников в первый класс - 1 день (первый день учебного года);
- в связи с переездом на новое место жительства – до 2 календарных дней;
- при праздновании юбилейных дат (50, 55, 60) со дня рождения – 1 календарный день;
- при праздновании серебряной, золотой свадьбы – 1 календарный день;
- для ликвидации аварии в доме (жилом помещении) – 1 календарный день;
- в связи с рождением ребенка отцу – 1 календарный день в день выписки роженицы из больницы.

3.24. Беременные женщины, на основании их заявления, освобождаются от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях с сохранением заработной платы.

3.25. Работодатель создает необходимые условия для прохождения Работниками один раз в год диспансеризации (выделяет помещения, транспорт для медицинских Работников, средства в необходимом объеме).

3.26. Работодатель устанавливает графики сменности по согласованию с Профкомом.

3.27. Работодатель предоставляет оплачиваемые дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;
- донорам – один день после каждого дня сдачи крови и её компонентов, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови.

IV. ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Стороны признают приоритетность следующих направлений развития:

- повышение производительности труда;
- освоение передового опыта, достижений науки и техники;
- внедрение новой техники и технологий;
- повышение эффективности рабочих мест.

Работодатель, его представители содействуют работникам в повышении производительности труда, создают условия для ее роста, поощряют инициативу работников, направленную на повышение эффективности деятельности организации.

4.2. Оплата труда в КСШ осуществляется на основе Положения об оплате труда, надбавок и доплат в МБУ ДО КСШ «Фаворит». Все возникающие вопросы в области оплаты труда, которые не урегулированы законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда и настоящим коллективным договором, решаются Работодателем путем предварительных переговоров с Профкомом.

4.3. Работодатель предоставляет по запросу Профкома необходимую информацию о размере и расходовании фонда оплаты труда, информирует Профком о проектах приказов, других локальных нормативных актов, устанавливающих или изменяющих системы оплаты труда, компенсирующие и стимулирующие выплаты Работникам. При этом заявления (жалобы) Работников – членов Профсоюза по вопросам оплаты труда, рассматриваются Работодателем с участием представителя Профкома.

4.4. Система оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы и иные платы стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения и другими локальными актами с учетом мнения (по согласованию) профкома в соответствии со статьей 135 ТК РФ

4.5. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки:

-за первую половину месяца – не позднее 25 числа;

-за вторую половину месяца - не позднее 15 числа следующего месяца.

При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем, заработная плата выплачивается накануне этого дня.

4.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя (в письменной форме), приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы и весь период задержки в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте (ст. 142 ТК РФ).

При этом за Работником сохраняется его рабочее место и средняя заработная плата.

4.7. Работодатель обязуется:

4.7.1. Совместно с Профкомом определить условия введения и пересмотра норм труда (норм выработки, времени, обслуживания), не пересматривать эти нормы без изменения организационно-технических условий производства;

4.7.2. Обеспечить организационно-технические условия производства, необходимые для выполнения Работниками норм труда;

4.7.3. Не пересматривать установленные нормы труда, если они перевыполняются за счет применения отдельными Работниками по их инициативе каких-либо приспособлений, рациональных приемов труда, сноровки, высокой квалификации, профессионального опыта;

4.8. Перечень выплат, на которые начисляются премии, определяется Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома и фиксируется в Положениях о премировании.

4.9. Размер оплаты труда при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующих работников производится по соглашению сторон трудового договора.

4.10. Заработная плата за время отпуска выплачивается с ежемесячной заработной платой или авансом. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

4.11. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4.12. Возмещать работникам направленным в служебную командировку:

-расходы по проезду до места командировки и обратно;
-расходы по найму жилого помещения в соответствии с фактическими затратами, подтвержденными документально;

-дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные) за каждый день нахождения в служебной командировке.

Все разовые выплаты производить только вместе с заработной платой за первую и вторую половины месяца, в зависимости от времени сдачи документов в бухгалтерию.

4.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

4.14. При выплате заработной платы производится выдача каждому работнику расчетного листка, где указывается составные части причитающейся работнику заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая сумма, подлежащая выдаче.

V. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Вопросы, связанные с изменением структуры Работодателя, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата Работников, рассматриваются предварительно с участием Профкома.

5.2. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме сообщает об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного Работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников организации может привести к массовому увольнению Работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.3. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктами 2 и 3 части первой статьи 81 ТК РФ Работодатель в письменной форме сообщает об этом Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с представлением проектов распоряжений о сокращении численности или штата Работников, списка сокращаемых должностей и Работников, перечня вакансий, предполагаемых вариантов трудоустройства высвобождаемых Работников, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Массовым признается увольнение Работников в соответствии с критериями, определенными отраслевым, территориальным соглашением.

5.4. При наличии признаков банкротства, установленных Федеральным законом от 26.10.2002 №127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)», Работодатель уведомляет Профком о возможном банкротстве организации, а при рассмотрении арбитражным судом дела о банкротстве – уведомить также о проводимых процедурах (наблюдение, финансовое оздоровление, внешнее управление и т.д.).

5.5. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

5.6. При проведении аттестации Работников в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профкома.

5.7. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией Работодателя, сокращением численности или штата, изменениями определенных сторонами трудового договора, Работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

5.8. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно законодательству Российской Федерации.

Работодатель с письменного согласия Работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

5.9. При сокращении численности или штата Работников организации Работодатель при рассмотрении преимущественного права оставления на работе учитывает нормы статьи 179 ТК РФ.

5.10. Помимо категорий Работников, пользующихся в соответствии со ст. 179 ТК РФ преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается для:

- лиц предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавших в организации свыше 10 лет;
- одиноких родителей, имеющих на иждивении детей до 16-летнего возраста;

Не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

5.11. Работодатель оказывает содействие высвобождаемым Работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.

5.12. Лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставляет свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

6.1. В целях обеспечения каждого работника здоровыми и безопасными условиями труда, соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением Работодатель:

6.1.1. обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для разработки соглашения по улучшению условий и охраны труда и контролю за его выполнением;

- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах в Профком;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников;

- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- систематически пополнять аптечки первой медицинской помощи и проводить вакцинацию с целью предупреждения массовых заболеваний гриппом;

- возмещать расходы совместно с профкомом на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

6.1.2 имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками;

- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности.

6.1.3. обязан обеспечить:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

- организовывать периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск представителей Профкома в организацию для проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные сроки;

- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление Работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудовым кодексом РФ для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.2. Для обеспечения безопасных условий труда и охраны труда Работники:

6.2.1. обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

6.2.2. имеют право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- получение достоверной информации от Работодателя, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;

- профессиональную переподготовку за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в профессиональные союзы, их объединения по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ними несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

- компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- необходимую консультативную помощь по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды.

6.3. Для организации совместных действий Работодателя, Профкома и Работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и сохранению здоровья работников, по инициативе Работодателя или Профкома создается комиссия по охране труда.

В ее состав на паритетной основе входят представители Работодателя и Профкома.

Комиссия по охране труда организует совместные действия Работодателя и Работников по проведению проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование их о результатах указанных проверок.

6.4. Руководитель организации, а также все работники, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в установленном порядке.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для Работников, переводимых на другую работу, Работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.5. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением Работодатель, при численности работников в организации (учреждении) более 50 человек, создает службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

При численности Работников не превышающей 50 человек, Работодатель принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности.

При отсутствии у Работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют - руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются Работодателем.

6.6. Работодателем осуществляется финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Перечень мероприятий ежегодно реализуемых за счет указанных средств устанавливаются Работодателем, по согласованию с Профкомом, в соответствии с Федеральным законом от 18.07.2011 N 238-ФЗ.

Работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Оказывать материальную помощь работнику в связи со смертью близких родственников (матери, отца, мужа, жены, детей) в размере одного оклада.

7.2. Предоставлять 4 дня в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами, инвалидами с детства до достижения ими 18 лет за счет средств ФСС.

7.3. Профсоюзная организация, в компетенцию которой входит решение от организации социального страхования, осуществляет организацию отдыха, санаторно-курортное лечение работников и членов их семей.

7.4. В случае рождения ребенка у работников школы, выплачивать ему единовременную материальную помощь в размере одного оклада.

7.5. В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон и выплачивать семье единовременную материальную помощь.

7.6. Компенсировать затраты работников, имеющих детей, на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря.

7.7. Юбилярам (50, 55, 60 лет) производить единовременную выплату при стаже работы 5 лет – одного должностного оклада, свыше 5 лет – двух должностных окладов.

7.8. Работникам школы предоставлять отпуск с сохранением заработной платы:

- в связи с рождением ребенка в семье – 1 календарный день;
- при заключении брака работника (детей работника) – 3 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников – 3 календарных дня;
- в других случаях – по усмотрению администрации, но не более 5 календарных дней.

7.9. Работодатель и Профком принимают на себя обязательства организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы работникам организации и членами их семей.

7.10. Работодатель и Профсоюзный комитет организуют чествование работников в связи с торжественными событиями.

7.11. Профсоюзный комитет проводит организаторскую работу по оздоровлению детей и проведению детских новогодних елок.

7.12. По просьбе работников, обучающихся без отрыва от производства, устанавливаются индивидуальные режимы труда на работах, где условия работы допускают такую возможность. Эти условия оговариваются в трудовом договоре.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

8.1. Работодатель признает профсоюзную организацию МБУ ДО КСШ «Фаворит» Менделеевского муниципального района Республики Татарстан, в лице председателя профкома и представителей, единственным полномочным представителем работников, чьи интересы защищены настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Предоставить возможность участия представителю профсоюзного комитета в работе организации, в оперативных совещаниях на уровне руководителя, информировать сторону работников обо всех изменениях экономических, финансовых, структурных, организационных, если они могут привести к нарушению реализации настоящего договора, не позже, чем за 5 дней до их принятия, предоставлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации стороной работника.

8.2.2. Согласовывать с профсоюзным комитетом все решения, касающиеся оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам, планы работы на год, решения по созданию и управлению расходами фондов организации.

8.2.3. Приостановить по требованию профсоюзного комитета исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, рассмотрения имеющихся разногласий.

8.2.4. Предоставлять для работы профкома в бесплатное пользование помещения, телефоны, другие средства связи и размножения документов, транспортные средства, помещения для проведения профсоюзных собраний.

8.2.5. Ежемесячно и бесплатно производить удержание членских профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы работников на основании письменных заявлений членов

профсоюза и перечислять на счет профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, одновременно с перечислением денежных средств для расчетов по оплате труда.

8.2.6. Предоставлять членам профсоюза и профсоюзных органов необходимое время с сохранением места работы и среднего заработка за счет средств организации для выполнения своих общественных обязанностей, участия в качестве делегатов на съездах и конференциях, в работе пленумов, президиумов и комиссий; на период профсоюзной учебы, а также при проведении спортивно-культурных мероприятий профсоюзов.

8.2.7. Предоставлять свободное время не освобожденному председателю профкома до 2-х часов в неделю с сохранением среднего заработка.

8.2.8. Не применять к работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, меры дисциплинарного взыскания, переводы и увольнения без согласования с соответствующим профсоюзным органом.

8.2.9. Работодатель признает, что проведение профсоюзных собраний и конференций в рабочее время допускается по согласованию сторон без нарушения нормальной работы организации.

8.3. Профсоюзный комитет:

8.3.1. Осуществляет свою деятельность в соответствии с Уставом, законами РФ: «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», РТ «О профессиональных союзах» и др.

8.3.2. Способствует росту производительности труда, повышению качества услуг, укреплению трудовой дисциплины, оказывает работодателю всестороннюю поддержку в этих вопросах.

8.3.3. Контролирует соблюдение законности условий найма, увольнения, оплаты труда, охраны труда.

8.3.4. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, за жилищно-бытовым обслуживанием работников, членов профсоюзного комитета, других профсоюзных органов в организации, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать места работы в организации;
- требовать от работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.

8.3.5. Через средства информации, имеющиеся в организации, информирует работников о деятельности профсоюзов, излагает позицию и решения их органов, оповещает о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

8.3.6. Предоставляет бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

8.3.7. В случае принятия работодателем решений, нарушающих условия коллективного договора, отраслевого и других соглашений, вносит представления об устранении этих нарушений, которые рассматриваются в недельный срок.

8.3.8. В необходимых случаях предоставляет и защищает права и интересы членов профсоюза в судебных органах за счет профсоюзных средств.

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

9.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

9.3. Стороны обязуются обеспечить постоянный контроль за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору. Каждая из Сторон, подписавших настоящий коллективный договор, признает свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешении возникающих конфликтов и противоречий, руководствуясь принципами социального партнерства.

9.4. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Положение о постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора разрабатывается и утверждается совместно Сторонами и оформляется в виде приложения к коллективному договору.

9.6. Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления комиссией контроля за ходом выполнения коллективного договора и рассмотрение на совместных заседаниях итогов его выполнения ежеквартально с информацией представителей Работодателя и Профкома об итогах проверок и принятых мерах.

9.7. Итоги выполнения коллективного договора за первое полугодие и за год подводятся на общем собрании (конференции) Работников.

С докладами об итогах выполнения коллективного договора выступают представители сторон, подписавшие коллективный договор.

Отчету должна предшествовать проверка хода выполнения коллективного договора. По результатам проверки составляется акт.

9.8. После подписания коллективного договора каждая из Сторон составляет план мероприятий по его выполнению с определением сроков и ответственных.

9.9. За нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору представители Работодателя могут привлекаться к ответственности в соответствии со ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации «Об административных правонарушениях», Профком – в соответствии с Уставом Профсоюза и Общим положением о первичной профсоюзной организации.

Должностные лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для осуществления контроля за выполнением коллективного договора, привлекаются к ответственности в установленном законом порядке (ст. 54 ТК РФ, ст. 5.29 Кодекса Российской Федерации «Об административных правонарушениях»).

9.10. По требованию Профсоюза Работодатель обязуется расторгнуть трудовой договор с должностным лицом или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство Российской Федерации о профессиональных союзах, не выполняет

обязательств по настоящему коллективному договору, отраслевому соглашению (ст. 30 Закона № 10-ФЗ).

9.11. Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, разрешать их посредством прямых и открытых переговоров.

9.12. За невыполнение обязательств, принятых Профкомом, виновные в том члены Профкома несут ответственность в соответствии с Уставом Профсоюза и Общим положением о первичных профсоюзных организациях.

9.13. Подписанный сторонами настоящий коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется Работодателем на уведомительную регистрацию.

9.14. Работники предоставляют право Профкому договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

9.15. В случае пересмотра норм законодательства Российской Федерации в сторону снижения прав и гарантий Работников в период действия настоящего коллективного договора, Стороны обязуются применять нормы, содержащиеся в коллективном договоре.

9.16. Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, разрешать их посредством прямых и открытых переговоров.

9.17. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров, неурегулированных разногласий между Работодателем и Работником по вопросам применения трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), за исключением споров, по которым действующим законодательством установлен другой порядок их рассмотрения, в организации образуется комиссия по трудовым спорам, формируемая и действующая согласно требований ТК РФ и Положения о комиссии по трудовым спорам, утверждаемого Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза - глава 60 ТК РФ.

9.18. Настоящий коллективный договор подписан в трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

9.19. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

От Работодателя:
Директор
МБУ ДО КСШ «Фаворит»
Менделеевского муниципального
района Республики Татарстан

От Работников:
Председатель профкома
МБУ ДО КСШ «Фаворит»
Менделеевского муниципального
района Республики Татарстан

_____ Ю.Н.Ефремов

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома
МБУ ДО КСШ «Фаворит»
Менделеевского муниципального
района Республики Татарстан

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор
МБУ ДО КСШ «Фаворит»
Менделеевского муниципального
района Республики Татарстан

Ю.Н.Ефремов

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта, медицинских работников, общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования конноспортивная школа «Фаворит» Менделеевского муниципального района Республики Татарстан

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников конноспортивной школы, в том числе определяет порядок формирования фонда оплаты за счет средств бюджета Республики Татарстан, установления размеров окладов (должностных окладов) по соответствующим профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемых на основе Новой Системы Оплаты Труда (НСОТ) от 24.08.2010г., при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Оплата труда работников учреждения, не относящихся к работникам физической культуры и спорта, а также медицинским работникам, осуществляется в учреждении применительно к ПКГ общеотраслевых профессий и должностей.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

2. Порядок и условия оплаты труда.

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.2. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда

- перечня видов выплат стимулирующего характера согласно разделу 7 Положения об условиях оплаты труда работников профессионально-квалификационных должностей работников физической культуры и спорта государственных учреждений Республики Татарстан (далее - Положение по отраслевым должностям физкультуры и спорта)

- перечня видов выплат компенсационного характера согласно разделу 9 положения по отраслевым должностям физкультуры и спорта.

- мнения представительного органа работников.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы путем умножения;

- по отраслевым специалистам – размера оклада 1 разряда четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников физической культуры и спорта соответствующий межразрядный коэффициент четырехразрядной тарифной сетки;

- по общеотраслевым профессиям рабочих, должностям руководителей, специалистов и служащих - размера базового оклада по профессионально - квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей специалистов и служащих на соответствующий повышающий коэффициент, установленный для профессий рабочих и должностей служащих, отнесенных соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

2.5. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих или должностям служащих в пределах квалификационной группы и квалификационного уровня по данной должности. Диапазоны размеров повышающих коэффициентов по профессионально-квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих приведены в разделе 2 Положения об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Республики Татарстан (далее- Положение об оплате труда по общеотраслевым должностям).

2.6. Отнесение профессии рабочих к профессионально-квалификационным группам:

Первая группа (первый квалификационный уровень) – профессии рабочих, по которым в соответствии с ЕТС присвоены 1,2,3 квалификационные разряды;

Первая группа (второй квалификационный уровень) – профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню с наименованием «старший»;

Вторая группа (первый квалификационный уровень) – профессии рабочих, по которым в соответствии с ЕТС присвоены 4 и 5 квалификационные разряды;

Вторая группа (второй квалификационный уровень) – профессии рабочих, по которым в соответствии с ЕТС присвоены 6 и 7 квалификационные разряды;

Вторая группа (третий квалификационный уровень) – профессии рабочих, по которым в соответствии с ЕТС присвоен 8 квалификационный разряд;

Вторая группа (четвертый квалификационный уровень) – наименования профессии рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями второй группы, или имеющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы.

Стимулирующие выплаты.

2.7. В учреждении для отраслевых специалистов физкультуры и спорта устанавливаются следующие виды стимулирующего характера:

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

Выплаты за стаж работы по профилю;

Выплаты за квалификационную категорию;

Выплаты за качество выполняемых работ;

Премияльные и иные поощрительные выплаты.

2.8 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

выплаты за специфику деятельности;

выплаты за спортивные звания, спортивные разряды;

выплаты за высокие результаты работы;

выплаты за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса;

выплаты за управление структурным подразделением;

выплаты за наличие государственных наград, почетных званий, спортивных званий.

2.9. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются разделом 7 Положения по отраслевым должностям физкультуры спорта.

2.10. Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы по профилю, если документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

2.11. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работниками физической культуры и спорта по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности сотрудника. Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям, эффективности деятельности по работникам физической культуры и спорта определены в разделе 7 Положения по отраслевым должностям физкультуры и спорта.

2.12. Критерии оценки эффективности деятельности сотрудников утверждаются руководителем учреждения по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждения. Конкретные значения критериев оценки эффективности деятельности сотрудников и условия осуществления определяются ежегодно исходя из задач, стоящих перед учреждением.

2.13. Типовые критерии эффективности деятельности учреждения и их весовые коэффициенты по должностям работников утверждаются Министерством по делам молодежи и спорту Республики Татарстан.

2.14. В учреждениях для общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых профессий руководителей, специалистов и служащих устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

Выплаты за стаж работы по должности;

Премияльные и иные поощрительные выплаты

2.15. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на выплаты за сложность и напряженность работы;

Выплаты за наличие почетных званий, государственных наград.

2.16. Размеры надбавок за сложность и напряженность работы определены в разделе 3 Положения об оплате труда по общеотраслевым должностям. Выплаты за сложность и напряженность работы предоставляются работникам профессиональной квалификационной группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов служащих с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

2.17. Выплаты за стаж работы по должности (специальности) устанавливаются работникам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в зависимости от продолжительности работы по должности. Размеры выплат за стаж работы по должности (специальности) и перечень должностей (профессий), время работы по которым засчитывается в стаж работы по должности определены в разделе Положения об оплате труда по общеотраслевым должностям.

- Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам единовременно за определенный период времени (месяц, квартал, год) к юбилейным датам, получению значков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и т.д.

- Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат по итогам работы определяются по согласованию советом трудового коллектива и выплачиваются на основании приказа руководителя.

- Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты по работникам профессионально-квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта составляет не менее 1 % от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера.

- Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты по работникам профессионально-квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих составляет 2 % от фондов оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера.

Компенсационные выплаты.

2.18. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в % (должностным окладам).

2.19. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

Выплаты отраслевым специалистам за работу в сельской местности;

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах; работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении различной квалификации, совмещении профессий, должностей, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

2.20. Конкретные размеры выплат компенсационного характера установлены пунктами 9.3. – 9.7. Положения по отраслевым должностям физкультуры и спорта и раздела 4 Положения об оплате труда по общеотраслевым должностям.

2.21. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются на основании аттестации рабочих мест в размере не более 0,24 базового оклада.

2.22. Конкретный перечень должностей работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, определяется приказом

руководителя на основании перечня тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, установленного правительством Российской Федерации.

3. Условия оплаты руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем учреждения на основании трудового договора в двукратном отношении к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу, возглавляемого им учреждения. При расчете должностного оклада руководителя учитываются оклады (должностные оклады), отдельные виды выплат стимулирующего характера работников (оклада) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю.

3.3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Примерные перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, устанавливается Министерством по делам молодежи и спорту Республики Татарстан.

3.4. Должностной оклад заместителя руководителя устанавливается на 10-30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения в следующих размерах:

- Заместителю директора, деятельность которого непосредственно связана с учебно-тренировочным (образовательным) процессом - на 10 % ниже;
- Заместителю директора по административной работе – на 30 % ниже;

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей и заместителей учреждения в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера в соответствии с разделом 9 Постановления общеотраслевым должностям физкультуры и спорта.

3.6. Учредитель учреждения может установить руководителю и заместителю руководителя учреждения выплаты стимулирующего характера. Размер выплат стимулирующего характера определяется с учетом результатов деятельности учреждения, определенных на основании критериев эффективности деятельности учреждения составляет 50% от фонда стимулирования руководителя и заместителей руководителя учреждения, сформированного в соответствии с пунктом 10.3 Положения по отраслевым должностям физкультуры и спорта. Выплаты стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителя могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.

3.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю и заместителю руководителя учреждения определяются учредителем учреждения согласно протокола соответствующей комиссии и выплачиваются на основании приказа учредителя о стимулировании руководителя и его заместителей.

3.8. Положение о предоставлении выплат стимулирующего характера отражаются в трудовом договоре, заключаемом между руководителем, заместителем руководителя учреждения и учредителем, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору. Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается на срок до года. По окончании календарного года дополнительное соглашение к трудовому договору может быть пересмотрено в части изменения размеров общего фонда стимулирования труда руководителя и

заместителей руководителя учреждения, а также перечней значений критериев эффективности деятельности учреждений.

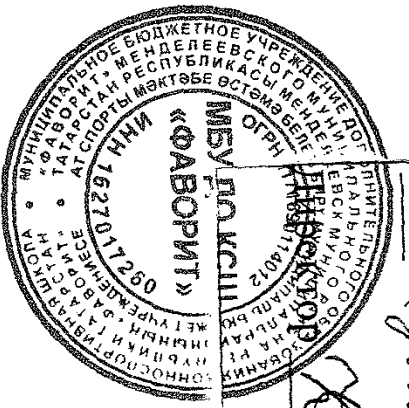
4. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.

4.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения физической культуры и спорта осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год, определенным в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей услуг и поправочным коэффициентом на переходный период и отражается на счете учреждения.

4.2. Доля фонда оплаты труда на стимулирование руководителей физической культуры и спорта принимается равной 1%.

4.3. Учреждения физической культуры самостоятельно определяют в общем объеме средств, рассчитанном на основании норматива финансовых затрат, количества потребителей и поправочного коэффициента, долю средств на материально-техническое обеспечение и заработную плату персонала при условии сохранения объема средств на предоставление выплат стимулирующего характера за качество работы в объеме не менее 15 % фонда оплаты основного персонала учреждения по должностным окладам (ставка заработной платы).

Пронумеровано и прошнуровано ____ () листов.	Пронумеровано и прошнуровано ____ () листов.	Пронумеровано и прошнуровано ____ () листов.
Директор _____ Ю.Н.Ефремов	Директор _____ Ю.Н.Ефремов	Директор _____ Ю.Н.Ефремов
Пронумеровано и прошнуровано ____ () листов.	Пронумеровано и прошнуровано ____ () листов.	Пронумеровано и прошнуровано ____ () листов.
Директор _____ Ю.Н.Ефремов	Директор _____ Ю.Н.Ефремов	Директор _____ Ю.Н.Ефремов



Пронумеровано и прошнуровано
84 (вкладыш) листов.
С. Н. Ефремов
С. Н. Ефремов