

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МБУ СШОР «КЛИН СПОРТИВНЫЙ»

на период с «01» января 2017г. по «31» декабря 2019г.

От администрации:
Директор МБУ СШОР
«КЛИН СПОРТИВНЫЙ»



М.П.

От трудового коллектива:
Председатель профсоюзного комитета



г.Клин, Московской области. 2017г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и другими нормативными актами, регулируемыми коллективные трудовые отношения, и является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении (ст. 40 ТК РФ).

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-экономические, трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.3. Сторонами коллективного договора является:

- работники 51 (пятьдесят один) человек, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее - профсоюз);
- работодатель в лице его представителя директора МБУ СШОР «КЛИН СПОРТИВНЫЙ»

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30,31 ТК РФ).

2. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУ СШОР «КЛИН СПОРТИВНЫЙ».

2.2. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

2.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае, изменения наименования МБУ СШОР «КЛИН СПОРТИВНЫЙ», а также расторжения трудового договора с руководителем МБУ СШОР «КЛИН СПОРТИВНЫЙ».

2.4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МБУ СШОР «КЛИН СПОРТИВНЫЙ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

2.5. При смене формы собственности МБУ СШОР «КЛИН СПОРТИВНЫЙ», коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.

2.6. При ликвидации МБУ СШОР «КЛИН СПОРТИВНЫЙ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

2.7. В течение срока действия коллективного договора, стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

2.8. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

2.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБУ СШОР «КЛИН СПОРТИВНЫЙ»

2.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положения коллективного договора решаются сторонами.

2.11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трёх лет.

Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на один год.

2.12. Стороны определяют следующие формы управления учреждения непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии договора;
- другие формы.

3. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

3.1. Предметом настоящего коллективного договора являются интересы и права работников, гарантированные действующим законодательством, Трудовым Кодексом, а также дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем работникам МБУ СШОР «КЛИН СПОРТИВНЫЙ».

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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

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

4.3. При приеме на тренерскую работу, помимо предъявления установленных законодательством документов (трудовой книжки, паспорта) требуются представление документов о специальном образовании, сведений о наличии/отсутствии судимости, свидетельство о постановке на учет в налоговом органе физического лица по месту жительства на территории РФ, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, сведений о состоянии здоровья (медицинская книжка), военный билет (для военнообязанных).

4.4. Лица, поступающие на тренерскую работу в МБУ СШОР «КЛИН СПОРТИВНЫЙ», проходят обязательное медицинское обследование в установленном порядке. Медицинское обследование тренеров проводится периодически и после приема их на работу.

4.5. При приеме сотрудников на работу работодатель знакомит их (под роспись) с Уставом школы, Правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями, настоящим договором, инструкциями по охране труда и технике безопасности.

4.6. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, без указания или с указанием определенного срока, либо на время выполнения определенной работы, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

4.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

4.8. Объем тренировочной нагрузки тренерам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении, с учетом мнения профкома.

Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться.

Объем тренировочной нагрузки тренера оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Нагрузка на новый сезон спортивной подготовки тренеров и других работников, ведущих тренерскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания сезона спортивной подготовки и ухода работников в отпуск для определения групп и тренировочной нагрузки в новом сезоне спортивной подготовки.

4.9. При установлении тренерам нагрузки на новый сезон спортивной подготовки, как правило, сохраняется её объем и не может быть уменьшена по инициативе администрации в текущем учебном году за исключением случаев уменьшения количества часов по программам спортивной подготовки, планам, сокращением количества групп и спортсменов.

4.10. Нагрузка тренерам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим тренерам.

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

4.12. Уменьшение или увеличение нагрузки тренера в течение сезона спортивной подготовки по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе руководителя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам спортивной подготовки, сокращения количества групп, спортсменов;

- временного увеличения объема нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работ без согласия работника не может превышать одного месяца в течение календарного года),

- выход на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

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

4.13. По инициативе руководителя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый сезон, в связи с изменениями организационных и технологических условий труда (изменение числа групп, количества спортсменов, изменение количества часов работы по учебному плану) при выполнении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности (ст.74 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то руководитель обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся в учреждении работу, в соответствии с его квалификацией и состоянию здоровья.

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

4.15. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) руководителя в соответствии с общим порядком оформления прекращения трудового договора (ст.84.1 ТК РФ).

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Организовать профессиональную переподготовку и повышение квалификации всех работников по необходимости.

5.2.2. Повышать квалификацию работников не реже чем один раз в четыре года.

5.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту.

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

5.2.5. Организовывать проведение аттестации работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

6. Работодатель обязуется:

6.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономические обоснования.

6.2. Стороны договорились, что:

6.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в МБУ СШОР «КЛИН СПОРТИВНЫЙ» свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

6.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

6.2.3. При появлении новых рабочих мест в МБУ СШОР «КЛИН СПОРТИВНЫЙ», в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в ней и ранее уволенных из МБУ СШОР «КЛИН СПОРТИВНЫЙ» в связи с сокращением численности или штата.

7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

7. Стороны пришли к соглашению о том что:

7.1. Рабочее время работников определяется в соответствии с ТК РФ и с учетом специфики работы тренерского состава МБУ СШОР «КЛИН СПОРТИВНЫЙ».

7.2. Для руководящих работников, работников из числа административного, тренерского, медицинского, хозяйственного и обслуживающего персонала МБУ СШОР «КЛИН СПОРТИВНЫЙ» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. С понедельника по четверг начало работы в 9.00, окончание – 18.00 часов, в пятницу в 9.00 начало работы, окончание в 16.45. Обеденный перерыв с 13.00 часов до 13.45 часов. Выходные дни: суббота, воскресенье.

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

7.4. Режим рабочего времени, перерыв для питания и отдыха устанавливается Правилами внутреннего распорядка, утвержденными Работодателем.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

7.6. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера-преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями.

7.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом МБУ СШОР «КЛИН СПОРТИВНЫЙ» (заседание тренерского совета, родительского собрания и т.п.) тренер вправе использовать по своему усмотрению.

7.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников МБУ СШОР «КЛИН СПОРТИВНЫЙ» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходные и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

7.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

7.10. Привлечение работников МБУ СШОР «КЛИН СПОРТИВНЫЙ» к выполнению работы, не предусмотренной уставом МБУ СШОР «КЛИН СПОРТИВНЫЙ», правилами внутреннего трудового распорядка МБУ СШОР «КЛИН СПОРТИВНЫЙ», должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

7.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем тренеров и других работников МБУ СШОР «КЛИН СПОРТИВНЫЙ».

В эти периоды тренера привлекаются работодателем к организационной работе в пределах времени, не превышающего их тренировочной нагрузки до начала каникул.

Для тренерского состава в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

7.12. В каникулярное время вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

7.15. Директору, заместителю директора учреждения, заместителю директора по спортивной работе, инструкторам-методистам и тренерам, предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 42 календарных дня, обслуживающему персоналу предоставляется отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

7.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

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

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

7.17. Работодатель обязуется:

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для проводов детей на военную службу 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) 3 дня;
- на похороны близких родственников 3 дня;
- для ликвидации аварии дома;
- при рождении у работника ребенка.

8. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

8. Стороны исходят из того, что:

8.1. Учредителем МБУ СШОР «КЛИН СПОРТИВНЫЙ» является МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «УПРАВЛЕНИЕ ПО ДЕЛАМ КУЛЬТУРЫ, ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ КЛИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА», должностные оклады (тарифные ставки) всем категориям работников установлены, согласно штатному расписанию.

8.2. Ставки заработной платы и должностные оклады тренеров устанавливаются в зависимости от образования и стажа тренерской работы, либо квалификационной категории присвоенной по результатам аттестации (ст.143 ТК РФ).

8.3. Тарификация работ и профессий производится на основании действующих тарифно-квалификационных справочников.

8.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда предусмотренной Положением об оплате труда работников государственных учреждений Московской области, осуществляющих спортивную подготовку и включает в себя:

- оплата труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- доплата за выполнение работ, связанных с тренировочным процессом и не выходящих в круг основных обязанностей работника;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами МБУ СШОР «КЛИН СПОРТИВНЫЙ».

8.5. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

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

8.6. Производить доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ, расширения зоны обслуживания в размере 100% тарифной ставки (оклада) по совмещаемым должностям. Внешнее совместительство до 100% оклада, тарифа.

8.7. Дополнительная материальная помощь выплачивается в соответствии с Приказами МБУ СШОР «КЛИН СПОРТИВНЫЙ» из фонда оплаты труда.

8.8. Работодатель обязуется:

8.8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в размере (среднего заработка, неполученной заработной платы и др.) (ст. 234 ТК РФ).

8.9. Ответственность за правильность определения размеров заработной платы работникам несет руководитель МБУ СШОР «КЛИН СПОРТИВНЫЙ».

8.10. Администрация своевременно проводит работу по тарификации тренеров, инструкторов-методистов, заместителей директоров и работников, ее уточнение в связи с изменением стажа, образования работников и прочих условий, требующих изменения тарификации.

8.11. Производить выплату заработной платы по итогам работы за месяц работникам МБУ СШОР «КЛИН СПОРТИВНЫЙ», и выплачивать непосредственно работнику. Выплата заработной платы в СШОР производится два раза в месяц на спецкарсчет сотрудников СШОР: за первую половину месяца (аванс) – с 18 по 25 число текущего месяца и за вторую половину месяца (окончательный расчет) – с 05 по 12 число месяца следующего за отчетным. На основании личного заявления работника выплаты заработной платы может проводиться один раз в месяц.

8.12. При наличии средств устанавливаются дифференцированные доплаты и надбавки к должностным окладам и ставкам за профессиональное мастерство, высокие показатели в труде, совмещение профессий, а также за выполнение работ, не связанных с основной деятельностью.

8.14. Руководитель:

- утверждает по согласованию с профкомом Положение об оплате труда работников (приложение № 1);

- осуществляет премирование из фонда экономии заработной платы и внебюджетных средств.

8.15. Минимальная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) устанавливается в соответствии с региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области на соответствующий период.

9. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

9. Стороны договорились, что работодатель:

9.1. Оказывает материальную помощь, производит выплаты из средств экономии фонда заработной платы по случаю:

- к юбилейным датам за многолетний труд, в связи с 50-летием, 60-летием, 70-летием, 75-летием и 80-летием и т.д. – не более одного оклада;
- в связи с выходом на пенсию – не более одного оклада;
- при рождении ребенка – не более одного оклада;
- в связи с потерей близких родственников (родители, дети, супруг) - не более одного оклада;
- в связи с болезнью - не более одного оклада.

9.3. Многодетным, малообеспеченным семьям, на лечение и (или) приобретение дорогостоящих медицинских препаратов, в связи с тяжелым материальным положением или другими чрезвычайными ситуациями (кража, пожар и т.п.) – размер выплаты определяется индивидуально в отношении каждого работника с учетом конкретных обстоятельств.

9.4. Материальные выплаты производятся на основании личного заявления, согласования профсоюзной организации, документов, подтверждающих факт данной ситуации (болезнь, кража, пожар и т.п.)

9.5. Обеспечивает гарантии и компенсации работникам при сокращении численности или штата (ст.178,179,180 ТК РФ).

9.6. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно–массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

10. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

10. Работодатель обязуется:

10.1. Обеспечить право работников МБУ СШОР «КЛИН СПОРТИВНЫЙ» на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

10.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МБУ СШОР «КЛИН СПОРТИВНЫЙ» обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим.

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

10.4. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником МБУ СШОР «КЛИН СПОРТИВНЫЙ» на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

10.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

10.7. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по ОТ.

10.8. Создать в МБУ СШОР «КЛИН СПОРТИВНЫЙ» «Комиссию по охране труда» (приложение № 2).

Для выполнения функциональных обязанностей работникам комиссии по охране труда предоставляются следующие права:

10.8.1. Проверять состояние условий охраны труда в СШОР и предъявлять должностным лицам и другим ответственным работникам представления установленной формы.

10.8.2. Не допускать эксплуатацию оборудования, проведение работ и учебного процесса на местах, где выявлены нарушения нормативных правовых актов по охране труда, создающие угрозу жизни и здоровью сотрудникам и учащимся, с последующим уведомлением руководителя учреждения.

10.8.3. Запрашивать и получать от руководителя школы материалы по вопросам охраны труда, требовать письменных объяснений от лиц, допустивших нарушения нормативных правовых актов по охране труда, правил техники безопасности.

10.8.4. Вносить предложения руководителю СШОР об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, обучение и проверку знаний по охране труда, медосмотр или грубо нарушающих правила, нормы и инструкции по охране труда.

10.8.5. Принимать участие в рассмотрении и обсуждении состояния охраны труда в школе на тренерских советах, собраниях трудового коллектива, заседаниях профсоюзного комитета.

10.8.6. Вносить руководителю СШОР предложения о поощрении отдельных работников за активную работу по созданию безопасных условий труда и тренировочного процесса, а также о привлечении в установленном порядке к дисциплинарной, материальной и уголовной ответственности виновных в нарушении законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда.

10.9. Создать в МБУ СШОР «КЛИН СПОРТИВНЫЙ» комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюза.

10.10. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

10.11. Оказывать содействие техническим инспекторам по охране труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МБУ СШОР «КЛИН СПОРТИВНЫЙ». В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

10.12. Работник обязан:

- 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), а также - проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст.214 ТК РФ) и иными федеральными законами.

11. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

11. Стороны договорились о том, что:

11.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

11.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

11.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

11.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мнения профкома.

11.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно – массовой работы, возможность размещения информации в доступном для работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

11.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника (ст.30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

11.7. Работодатель перечисляет профсоюзу средства на проведение социально-культурной и иной массовой работы в размерах, предусмотренных в коллективных договорах, но не менее 0,15 процента от фонда оплаты труда.

11.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

При наличии экономии заработной платы в МБУ СШОР «КЛИН СПОРТИВНЫЙ» работодатель:

11.8.1. Оплачивает дополнительный труд неосвобожденного выборного председателя первичной профсоюзной организации в размере не менее 50% от основного оклада работника путем установления последнему персональной надбавки к окладу за «...Дополнительный труд по руководству выборным органом первичной профсоюзной организации» (ст.377 ТК РФ).

11.8.2. Устанавливает персональную надбавку председателю профсоюзного комитета за увеличение объема работ по руководству первичной профсоюзной организацией при условии, что численность членов профсоюзной организации превышает половину штатной численности работников организации.

Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

11.9. Работодатель предусматривает в соглашениях и коллективном договоре выделение средств на оплату труда освобожденным работникам профсоюзных организаций, а так же обеспечивает неосвобожденным работникам профсоюзных организаций всех

уровней время для выполнения ими общественных обязанностей с сохранением среднего заработка.

11.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития МБУ СШОР «КЛИН СПОРТИВНЫЙ».

11.10. Члены профкома включаются в состав комиссии МБУ СШОР «КЛИН СПОРТИВНЫЙ» по тарификации, аттестации тренеров, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

11.11. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 81,374,376 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие, праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- введение системы оплаты и стимулирования труда (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- расторжение трудового договора в связи с сокращением численности (ст.82 ТК РФ);
- утверждение Правил трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

11.12. Профком обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников МБУ СШОР «КЛИН СПОРТИВНЫЙ»;
- проводить работу по оздоровлению детей работников МБУ СШОР «КЛИН СПОРТИВНЫЙ».

11.13. Работодатель устанавливает доплаты за неблагоприятные условия труда по результатам аттестации рабочих мест.

12. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ СПОРТСМЕНОВ И ТРЕНЕРОВ

Особенности регулирования труда спортсменов, тренеров устанавливаются трудовым законодательством (ТК РФ Глава 54.1) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, а также локальными нормативными актами, принимаемыми работодателями в соответствии с требованиями статьи 8 настоящего Кодекса с учетом норм, утвержденных общероссийскими спортивными федерациями, и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

12. Стороны пришли к соглашению в том, что:

12.1. Работодатель обязан по вызовам (заявкам) общероссийских спортивных федераций направлять спортсменов, тренеров с их письменного согласия в спортивные сборные команды Российской Федерации для участия в учебно-тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям и в международных официальных спортивных мероприятиях в составе указанных команд.

12.2. На время отсутствия спортсмена, тренера на рабочем месте в связи с проездом к месту расположения спортивной сборной команды РФ и обратно, а также в связи с участием в спортивных мероприятиях в составе указанной команды за спортсменом, тренером сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

12.3. Спортсмен, тренер имеют право работать по совместительству у другого работодателя в качестве спортсмена или тренера только с разрешения работодателя по основному месту работы.

12.4. Продолжительность ежедневной работы для спортсменов, не достигших возраста восемнадцати лет, может устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной ч. 1 ст. 92 ТК РФ.

12.5. Спортсмен, тренер имеют право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (по собственному желанию), предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за один месяц, за исключением случаев, когда трудовой договор заключен на срок менее четырех месяцев.

12.6. Не позднее 1 квартала заключают коллективный договор в организации, предусматривая в нем:

- минимальные размеры заработной платы не нижеуказанных в Отраслевом соглашении;
- сроки выплаты заработной платы;

- денежную компенсацию за задержку выплаты заработной платы в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации;

- графики погашения задолженности и размеры компенсации в случаях несвоевременной выплаты заработной платы;

- положение о признании времени приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней - простоем по вине Работодателя, если работник в письменной форме известил Работодателя о начале приостановки

- работы, с возмещением среднего заработка за весь период его задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, не ниже одной двухсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации;

- оплату работникам за счет средств Работодателя пособия по временной нетрудоспособности (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) в размере среднего заработка за первые три дня нетрудоспособности;

- оплату нерабочих праздничных дней в соответствии со ст. 112 Трудового кодекса Российской Федерации;

- установление для тренеров, осуществляющим спортивную подготовку, и не являющимся педагогическими работниками организаций, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта и не являющихся образовательными организациями:

- ставки заработной платы в неделю, соответствующей норме часов тренерской работы (тренерская нагрузка) - 24 часа. Норма часов тренерской работы тренерами за ставку заработной платы устанавливается в астрономических часах, включая установленные короткие перерывы между занятиями продолжительностью 15-20 минут.

- право на дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого 14 календарных дней;

- средства на социальную поддержку работников отрасли на лечение, оздоровление, оплату проезда в общественном транспорте, жилищно-коммунальных услуг, питание, приобретение жилья и других социальных услуг.

13. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

13. Профком обязуется:

13.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

13.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их

интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

13.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

13.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы и иных фондов МБУ СШОР «КЛИН СПОРТИВНЫЙ».

13.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

13.6. Совместно с работодателем и работником разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

13.7. Направлять учредителю МБУ СШОР «КЛИН СПОРТИВНЫЙ» заявления о нарушениях руководителем МБУ СШОР «КЛИН СПОРТИВНЫЙ», его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

13.8. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

13.9. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

13.10. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с горкомом профсоюзов по летнему оздоровлению детей работников МБУ СШОР «КЛИН СПОРТИВНЫЙ» и обеспечению их новогодними подарками.

13.11. Вести учет нуждающихся в санитарно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в районный профсоюз работников культуры.

13.12. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

13.13. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.

13.14. Участвовать в работе комиссий МБУ СШОР «КЛИН СПОРТИВНЫЙ» по тарификации, аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

13.15. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации тренеров, инструкторов-методистов, заместителей директора и директора.

13.16. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

13.17. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях болезни, смерти.

13.18. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МБУ СШОР «КЛИН СПОРТИВНЫЙ».

14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

14. Ответственность сторон:

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

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

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

14.4. Рассматривают в 10-ти дневной срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

14.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней мере их разрешения – забастовки.

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

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

14.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

14.9. Все изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном законодательством и должны оформляться в виде приложений к коллективному договору и регистрироваться в установленном порядке.

**Коллективный договор утвержден на собрании трудового коллектива
МБУ СШОР «КЛИН СПОРТИВНЫЙ».**

**Положение об оплате труда работников МБУ СШОР «КЛИН СПОРТИВНЫЙ»
работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Клинского
муниципального района, осуществляющих спортивную подготовку**

1. Общие положения.

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Клинского муниципального района, осуществляющих спортивную подготовку (далее – Положение), устанавливает размеры и систему оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Клинского муниципального района, осуществляющих спортивную подготовку (далее соответственно – работники учреждений).

1.2. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя должностные оклады руководителей, специалистов и служащих, тарифные ставки рабочих, компенсационные и стимулирующие выплаты.

1.3. Тарифные ставки рабочих устанавливаются исходя из размера тарифной ставки первого разряда и межразрядных тарифных коэффициентов тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений.

1.4. Орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя муниципальных учреждений физической культуры и спорта Клинского муниципального района (далее – Уполномоченный орган) заключает трудовые договоры с руководителями учреждений, предусматривающие конкретизацию показателей и критериев оценки эффективности деятельности руководителей учреждений, размеров и условий назначения им выплат стимулирующего характера, обеспечивающих введение эффективного контракта.

1.5. Руководители учреждений заключают трудовые договоры с работниками учреждений, предусматривающие конкретизацию показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников учреждений, размеров и условий назначения им выплат стимулирующего характера, обеспечивающих введение эффективного контракта.

1.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров к средней заработной плате работников учреждений за отчетный год устанавливается в кратности в соответствии с таблицей 1:

Таблица 1

№ п/п	Наименование должности	Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, заместителей и главных бухгалтеров к средней заработной плате работников за отчетный год
1	2	3
1	Руководитель	от 1 до 3,5
2	Заместитель руководителя	от 1 до 3,2
3	Главный бухгалтер	от 1 до 3

2. Установление должностных окладов и тарифных ставок

2.1. Должностные оклады руководителей учреждений устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с Приложением 1 к Положению.

Группы по оплате труда руководителей определяются исходя из масштаба и сложности руководства, и утверждаются ежегодно Уполномоченным органом в соответствии с порядком отнесения муниципальных учреждений физической культуры и спорта Московской области к группам по оплате труда руководителей, утвержденным

исполнительным органом государственной власти Московской области в области социальной защиты, труда, охраны труда и занятости населения Московской области.

2.2. Должностные оклады специалистов и служащих учреждений устанавливаются в соответствии с Приложением 2 к Положению.

2.3. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих учреждений, занимающих общепрофессиональные должности, устанавливаются в соответствии с Приложением 3 к Положению.

2.4. Должностные оклады врачебного и среднего медицинского персонала учреждений устанавливаются в соответствии с Приложением 4 к Положению.

2.5. Работникам учреждений, имеющим почетное звание (ученую степень) устанавливается повышение должностного оклада за почетное звание (ученую степень).

Повышение за почетное звание (ученую степень) устанавливается к должностному окладу со дня вступления в силу решения о присвоении (присуждении) почетного звания (ученой степени) в соответствии с таблицей 2:

Таблица 2

№ п/п	Основания для повышения	Размер повышения (в %)
1	2	3
1	Работникам, имеющим спортивные звания, почетные спортивные звания, звания СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Московской области, в наименовании которых имеются следующие словосочетания: «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер»	10
2	Руководителям и специалистам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю	
3	Работникам, имеющим почетные звания СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Московской области, в наименовании которых имеется словосочетание «Заслуженный работник физической культуры»	20
4	Руководителям и специалистам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю	

При наличии у работника нескольких оснований для повышения должностного оклада, указанных в таблице 2, должностной оклад повышается по одному из оснований по выбору работника.

2.6. Работникам учреждений к должностному окладу, тарифной ставке рабочих устанавливается повышение в соответствии с таблицей 3:

Таблица 3

№ п/п	Основания для повышения	Размер повышения (в %)
1	2	3
1	Работникам, награжденным ведомственными наградами Российской Федерации, в наименовании которых имеются следующие словосочетания: «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», «Отличник физической культуры и спорта»	10
2	Работникам учреждений, непосредственно работающим с лицами с ограниченными возможностями здоровья и лицами с недостатками в физическом и умственном развитии	15
3	Директорам, заместителям директоров по спортивной и организационно-методической работе, заведующим отделениями по видам спорта, тренерам	

	(тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре) (включая старших), инструкторам-методистам (инструкторам-методистам по адаптивной физической культуре (включая старших), работающим в спортивных школах олимпийского резерва, а также тренерам, работающим со спортсменами, зачисленными на этапы совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства в спортивных школах	15
4	Руководителям и специалистам, работающим в сельской местности	25
5	Работникам, работающим в учреждениях, имеющих в оперативном управлении спортивные сооружения, оборудованные специализированными местами для питания, проживания	70

При расчете должностных окладов, тарифных ставок рабочих в соответствии с таблицей 3 размеры повышения суммируются. В случае установления специалистам учреждения системы нормирования труда, при которой применяется почасовой и подушевой методы определения должностного оклада, размер повышения по основанию, указанному в пункте 3 таблицы 3, рассчитывается от должностного оклада, установленного с применением подушевого метода.

2.7. Изменение должностных окладов в связи с присвоением квалификационной категории, почетного звания, присуждением ученой степени производится в соответствии с приказом руководителя учреждения со дня наступления основания для установления повышения.

2.8. Оплата труда тренеров (тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре) производится за количество часов тренировочной работы исходя из установленного при аттестации размера должностного оклада (почасовой метод определения должностного оклада) или по нормативам оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки (подушевой метод определения должностного оклада) в соответствии с Приложением 5 к Положению.

2.9. Размеры других выплат работникам учреждений, устанавливаемые в процентах к должностным окладам и тарифным ставкам, определяются исходя из должностного оклада, тарифной ставки и их повышений, предусмотренных настоящим разделом.

2.10. Межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки тарифной сетки по оплате труда рабочих устанавливаются в соответствии с Приложением 6 к Положению (далее – Тарифная сетка).

2.11. Тарифные разряды по профессиям рабочих соответствуют тарифным разрядам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) или Профессиональным стандартам.

Руководителям учреждений предоставляется право устанавливать оплату труда высококвалифицированным рабочим учреждений, выполняющим важные и ответственные работы, исходя из 9-го, 10-го разрядов Тарифной сетки.

2.12. Перечень профессий высококвалифицированных рабочих учреждений, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться исходя из 9-го, 10-го разрядов Тарифной сетки, устанавливается Уполномоченным органом, в соответствии с рекомендациями Комитета по труду и занятости населения Московской области.

3. Доплаты работникам учреждений

3.1. При оплате труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда устанавливается доплата в размере от 4 до 12 процентов от должностного оклада, тарифной ставки.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным

договором.

3.2. Работникам учреждений устанавливается доплата в размере не менее 35 процентов часовой тарифной ставки, за час работы в ночное время.

3.3. Работникам учреждений устанавливается доплата за осуществление в рамках программ спортивной подготовки работы с лицами с ограниченными возможностями здоровья в следующих размерах:

тренерам (тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре) – 5 процентов должностного оклада за каждого занимающегося в группе;

инструкторам-методистам (инструкторам-методистам по адаптивной физической культуре) – 15 процентов должностного оклада за каждую группу;

руководителю учреждения – до 50 процентов должностного оклада при наличии в учреждении не менее трех групп по адаптивным видам спорта;

иным работникам, обеспечивающим тренировочный процесс при наличии в учреждении не менее трех групп по адаптивным видам спорта – до 50 процентов должностного оклада, тарифной ставки.

3.4. Работникам учреждений за обеспечение высококачественного тренировочного процесса, за участие в подготовке не менее одного года высококвалифицированного спортсмена, вошедшего в состав спортивной сборной команды России и показавшего высокие спортивные результаты на официальных международных спортивных соревнованиях или вошедшего в состав спортивной сборной команды Московской области и показавшего высокие спортивные результаты на официальных всероссийских спортивных соревнованиях, устанавливается доплата в размерах в соответствии с Приложением 7 к Положению.

Доплаты к должностным окладам, тарифным ставкам работников учреждений за обеспечение высококачественного тренировочного процесса, за участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена выплачиваются при условии непосредственного и не менее 1 года участия этих работников в обеспечении тренировочного процесса при подготовке спортсмена к достижению высокого спортивного результата, включающего в себя:

методическое и организационное обеспечение тренировочных мероприятий и спортивной деятельности;

медико-биологическое обеспечение;

обеспечение рационального питания;

транспортное обеспечение;

финансовое и материально-техническое обеспечение.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Бюджетные ассигнования, на установление выплат стимулирующего характера, предусматриваются Уполномоченным органом при их планировании в размере от 1 до 10 процентов фонда оплаты труда учреждения.

4.3. Учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований с учетом экономии фонда оплаты труда самостоятельно определяют размеры и порядок выплат стимулирующего характера.

4.4. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера работникам учреждений, выплачиваемых за счет бюджетных ассигнований, устанавливается в размере до 1,5-кратного размера должностного оклада, тарифной ставки.

4.5. Выплаты стимулирующего характера, в том числе премиальные выплаты, работникам учреждений производят с учетом:

результатов деятельности работников;
показателей и критериев оценки эффективности деятельности учреждений, утверждаемых локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором;
мнения представительного органа работников.

4.6. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются по решению руководителя Уполномоченного органа с учетом достижения показателей муниципального задания на выполнение муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей деятельности учреждения и ее руководителя.

Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера руководителю учреждения за счет бюджетных ассигнований устанавливается до 1,5-кратного размера его должностного оклада.

Порядок установления стимулирующих выплат руководителям учреждений, в том числе показатели и критерии оценки эффективности деятельности руководителей учреждений, определяются Уполномоченным органом.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников

Должностные оклады руководителей учреждения

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (в рублях)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Директор учреждения:				
	высшей квалификационной категории	24 565	23 501	22 434	21 371
	первой квалификационной категории	23 501	22 434	21 371	20 989
2	Заместитель директора учреждения, директор филиала:				
	высшей квалификационной категории	23 350	22 291	21 230	20 169
	первой квалификационной категории	22 291	21 230	20 169	19 107
3	Главный бухгалтер	23 350	22 291	21 230	20 169
4	Главный инженер, главный энергетик	23 350	22 291	21 230	20 169
5	Заведующий спортивным сооружением, заведующий отделением по виду спорта	22 308	21 294	20 280	19 276
6	Начальник отдела	21 522	20 492	18 445	16 394

Примечание:

Директорам учреждений и их заместителям из числа лиц, вновь назначаемых на эти должности или не имеющих первой квалификационной категории по занимаемой должности, должностные оклады устанавливаются на 2% ниже должностного оклада соответствующего руководящего лица по строке «первая квалификационная категория» графы соответствующей группы по оплате труда.

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников

Должностные оклады специалистов и служащих учреждения

№ п/п	Наименование должностей	Должностные оклады (руб.)
1	2	3
1	Старший тренер, старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре высшей квалификационной категории	24 383
	первой квалификационной категории	22 853
2	Старший инструктор-методист, старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре высшей квалификационной категории	24 383
	первой квалификационной категории	22 853
3	Тренер, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, оплата труда которого производится за количество часов тренировочной работы высшей квалификационной категории	24 383
	первой квалификационной категории	22 853
	второй квалификационной категории	20 821
	без квалификационной категории	15 716
4	Инструктор-методист, инструктор-методист по адаптивной физической культуре высшей квалификационной категории	24 383
	первой квалификационной категории	22 853
	второй квалификационной категории	20 821
	без квалификационной категории	14 447
5	Тренер, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, оплата труда которого производится по нормативам оплаты труда за одного занимающегося высшей квалификационной категории	22 180
	первой квалификационной категории	20 787
	второй квалификационной категории	18 932
	без квалификационной категории	14 294
6	Старший воспитатель	20 821
7	Тренер-консультант	17 520
8	Спортивный психолог	17 520
9	Воспитатель	17 520
10	Аккомпаниатор-концертмейстер	15 716
11	Хореограф	15 716
12	Спортсмен ведущий	12 240

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников

Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих учреждений,
занимающих общеотраслевые должности

№ п/п	Наименование должностей	Должностные оклады (руб.)
1	2	3
1	Руководители:	
1.1	Заведующий столовой в учреждении, отнесенном к:	
	первой группе по оплате труда руководителей	21 522
	второй группе по оплате труда руководителей	20 492
	третьей группе по оплате труда руководителей	18 445
1.2	Начальник гаража в учреждении, отнесенном к:	
	первой группе по оплате труда руководителей	21 522
	второй группе по оплате труда руководителей	20 492
	третьей группе по оплате труда руководителей	18 445
	четвертой группе по оплате труда руководителей	16 394
1.3	Заведующий производством (шеф-повар) в учреждении, отнесенном к:	
	первой группе по оплате труда руководителей	20 492
	второй группе по оплате труда руководителей	19 473
	третьей группе по оплате труда руководителей	18 445
1.4	Заведующий жилым корпусом, общежитием (гостиницы) в учреждении, отнесенном к:	
	первой группе по оплате труда руководителей	19 473
	второй группе по оплате труда руководителей	17 425
	третьей группе по оплате труда руководителей	14 346
1.5	Заведующий архивом, бюро пропусков, камерой хранения, канцелярией, складом, хозяйством	9 567
2	Специалисты:	
2.1	Бухгалтер, бухгалтер-ревизор:	
	ведущий	15 576
	I категории	15 173
	II категории	13 942
	бухгалтер, бухгалтер-ревизор	12 507
2.2	Инженер:	
	ведущий	15 576
	I категории	15 173
	II категории	13 942
2.3	Переводчик, сурдопереводчик:	
	ведущий	15 576
	I категории	15 173
	II категории	13 942
	переводчик, сурдопереводчик	12 507
2.4	Программист:	
	ведущий программист	15 576

	I категории	15 173
	II категории	13 942
	программист	12 507
2.5	Экономист:	
	ведущий	15 576
	I категории	15 173
	II категории	13 942
	экономист	12 507
2.6	Юрисконсульт:	
	ведущий	15 576
	I категории	15 173
	II категории	13 942
	юрисконсульт	12 507
2.7	Администратор:	
	старший администратор	12 507
	администратор	11 480
2.8	Механик	12 507
2.9	Специалист по кадрам, специалист по связям с общественностью, специалист по закупкам, специалист по охране труда	12 507
2.10	Техник:	
	I категории	11 480
	II категории	10 459
	техник	9 567
2.11	Инспекторы: по кадрам, по контролю за исполнением поручений (включая старших):	
	старший инспектор	9 567
	инспектор	8 993
3	Служащие:	
3.1	Секретарь руководителя	9 567
3.2	Архивариус	8 993
3.3	Дежурный по выдаче справок (бюро справок), дежурный по залу, дежурный по этажу гостиницы, дежурный по комнате отдыха, дежурный по общежитию	8 993
3.4	Кассир (включая старшего):	
	старший кассир	8 993
	кассир	8 425
3.5	Комендант	8 993
3.6	Оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов	8 993
3.7	Экспедитор по перевозке грузов	8 993
3.8	Агент	8 425
3.9	Делопроизводитель	8 425
3.10	Дежурный бюро пропусков	7 925

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников

Должностные оклады врачебного
и среднего медицинского персонала учреждения

№ п/п	Наименование должностей	Должностные оклады (в рублях)			
		высшая	первая	вторая	без категории
1	2	3	4	5	6
1	Врач-специалист, в том числе врач по спортивной медицине	25 123	23 538	21 432	20 105
2	Инструктор по лечебной физической культуре	16 561	15 221	13 659	12 541
3	Медицинская сестра (медицинский брат), медицинская сестра (медицинский брат) по массажу	16 561	15 221	13 659	12 541

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников

Нормативы
оплаты труда тренеров (тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре) за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки

№ п/п	Этапы спортивной подготовки	Период подготовки	Размер норматива оплаты труда тренера (тренера-преподавателя по АФК) за одного занимающегося (в % от должностного оклада)		
			Группы видов спорта		
			I	II	III
1	2	3	4	5	6
1	Спортивно-оздоровительный	весь период	2,2	2,2	2,2
2	Начальной подготовки	первый год	3	3	3
		второй год	6	5	4
		третий год			
3	Тренировочный (спортивной специализации)	первый год	9	8	7
		второй год	10	9	8
		третий год	13	11	9
		четвертый год	14	12	10
		пятый год	15	13	11
4	Совершенствования спортивного мастерства	до года	24	21	18
		свыше года	39	34	29
5	Высшего спортивного мастерства	весь период	45	40	35

Примечание:

1. В командных игровых видах спорта максимальный состав группы определяется на основании правил проведения официальных спортивных соревнований и в соответствии с заявочным листом для участия в них.

2. Норматив оплаты труда тренера (тренера-преподавателя по адаптивной физической

культуре), работающего преимущественно со спортивно-оздоровительными группами и группами начальной подготовки, повышается на 0,5 процента при сохранении в течение двух лет не менее 70 процентов контингента занимающихся.

3. Распределение видов спорта по группам:

к I группе видов спорта относятся виды спорта (дисциплины), включенные в программы Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

к II группе видов спорта относятся командные игровые виды спорта (дисциплины), включенные в программы Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, а также виды спорта (дисциплины) не включенные в программы Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, получившие признание Международного олимпийского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта);

к III группе видов спорта относятся виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта, не относящиеся к I-II группам видов спорта.

4. По видам спорта, включенные в I и II группы, для проведения занятий на тренировочном этапе с третьего года подготовки, этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства кроме основного тренера (тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре) привлекаются дополнительно тренеры (тренеры-преподаватели по адаптивной физической культуре) по смежным видам спорта и другие специалисты в пределах количества часов программы спортивной подготовки.

Дополнительно привлекаемым тренерам (тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре) устанавливается почасовая система оплаты труда пропорционально отработанному времени.

Размер оплаты труда за один час работы дополнительно привлекаемого тренера (тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре) определяется путем деления его размера оплаты труда, определяемого как для основного тренера (тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре) в соответствии с настоящим Положением, на среднемесячное количество рабочих часов, которое определяется путем деления максимального объема тренировочной нагрузки для соответствующего этапа спортивной подготовки в неделю, установленного в приложении, на количество рабочих дней в неделе по пятидневной рабочей неделе, затем умножения на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на количество месяцев в году.

Дополнительно привлекаемым специалистам устанавливается суммированный учет рабочего времени с расчетом среднего заработка, исчисляемого в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

5. Норматив максимального объема тренировочной работы (нагрузки) устанавливается в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта.

6. При объединении в одну группу занимающихся, разных по возрасту и спортивной подготовленности, разница в уровнях спортивного мастерства занимающихся не должна превышать двух спортивных разрядов (званий).

7. Продолжительность этапов спортивной подготовки, минимальный возраст лиц для зачисления на этапы спортивной подготовки и минимальное количество лиц, проходящих спортивную подготовку в группах на этапах спортивной подготовки устанавливаются федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта.

Приложение 6
к Положению об оплате труда работников

Межразрядные тарифные коэффициенты
и тарифные ставки тарифной сетки по оплате труда рабочих

Наименование	Разряды									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Межразрядные тарифные коэффициенты	1	1,041	1,093	1,143	1,273	1,308	1,441	1,582	1,738	1,905
Тарифные ставки (руб.)	7706	8023	8425	8808	9810	10080	11107	12192	13393	14680

Приложение 7
к Положению об оплате труда работников

Размеры компенсационных доплат за обеспечение высококачественного тренировочного процесса, за участие в подготовке не менее 1 года высококвалифицированного спортсмена, показавшего высокие спортивные результаты на официальных спортивных соревнованиях

№ п/п	Уровень соревнований, показатели подготовки	Занятое место	Размеры доплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) тренера (тренера-преподавателя по АФК) за подготовку одного спортсмена, команды	Размеры доплат работникам в процентах от должностного оклада, тарифной ставки рабочих за обеспечение высококачественного тренировочного процесса
1	2	3	4	5
1	В личных и командных видах спортивных дисциплин:			
1.1	Олимпийские (Паралимпийские, Сурдлимпийские) игры	1-6	до 150	до 10
	Чемпионат мира, Европы	1-3		
1.2	Чемпионат мира, Европы	4-6	до 100	до 10
	Кубок мира	1-6		
	Всемирная универсиада	1-6		
	Европейские игры	1-3		
	Кубок Европы	1-3		
	Чемпионат России	1-3		
	Кубок России	1		
1.3	Олимпийские (Паралимпийские, Сурдлимпийские) игры	Участие	до 75	до 5
	Чемпионат мира, Европы	Участие		
	Кубок мира	Участие		
	Всемирная универсиада	Участие		

	Европейские игры	4-6		
	Кубок Европы	4-6		
1	2	3	4	5
	Первенство мира, Европы	1-6		
	Юношеские олимпийские игры	1-6		
	Чемпионат России	4-5		
	Всероссийская универсиада	1		
	Первенство России среди юниоров	1		
	Прочие Всероссийские спортивные соревнования, включенные в ЕКП	1		
	Спартакиада молодежи России, Спартакиада учащихся России (финальные соревнования)	1		
	Первенство России среди юношей	1		
1.4	Всероссийская универсиада	2-3	до 50	до 3
	Первенство России среди юниоров	2-3		
	Прочие Всероссийские спортивные соревнования, включенные в ЕКП	2-3		
	Спартакиада молодежи России, Спартакиада учащихся России (финальные соревнования)	2-3		
	Первенство России среди юношей	2-3		
1.5	Прочие межрегиональные спортивные соревнования, внесенные в ЕКП	1	до 40	до 4
1.6	Прочие межрегиональные спортивные соревнования, внесенные в ЕКП	2-3	до 30	до 3
1.7	Перевод спортсмена в государственное учреждение физической культуры и спорта Московской области для повышения уровня его спортивного мастерства:			
	в спортивную школу олимпийского резерва		до 20	до 2
	в училище олимпийского резерва		до 30	до 3
	в центр спортивной подготовки			
2	В командных игровых видах спорта:			
2.1	Олимпийские (Паралимпийские, Сурдлимпийские) игры	1	до 200	до 15
	Чемпионат мира, Европы	1		
2.2	Олимпийские (Паралимпийские, Сурдлимпийские) игры	2-6	до 150	до 10
	Чемпионат мира, Европы	2-3		
2.3	Официальные международные спортивные соревнования с участием сборной команды России	1-3	до 120	до 10
2.4	Участие в составе спортивной сборной команды России в официальных международных соревнованиях:			
	основной состав сборной		до 100	до 8
	молодежный состав сборной		до 75	до 8
	юношеский состав сборной		до 50	до 5
1	2	3	4	5
2.5	За подготовку команды, занявшей:			
	на чемпионате России	1-3	до 75	до 5
	на первенстве России	1-2		

	в финале Спартакиады молодежи России, Спартакиады учащихся России, всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	1		
2.6	За подготовку команды, занявшей:			
	на чемпионате России	4-6	до 50	до 5
	на первенстве России	3-6		
	в финале Спартакиады молодежи России, Спартакиады учащихся России, всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	2-3		
на чемпионате и первенстве Московской области (при участии команд: не менее 10 среди мужских команд, не менее 5 – женских)	1-2			
2.7	За подготовку спортсмена в составе команды, занявшего:			
	на чемпионате России	1-3	до 20	до 2
	на первенстве России	1-2		
	в финале Спартакиады молодежи России, Спартакиады учащихся России, всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	1		
2.8	За подготовку спортсмена в составе команды, занявшего:			
	на чемпионате России	4-6	до 10	до 1
	на первенстве России	6		
	в финале Спартакиады молодежи России, Спартакиады учащихся России, всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	2-3		
	на чемпионате и первенстве Московской области (при участии команд: не менее 10 среди мужских команд, не менее 5 – женских)	1-2		
2.9	Официальные спортивные соревнования Московской области	1-3	до 20	до 2
2.10	Перевод спортсмена в государственное учреждение физической культуры и спорта Московской области для повышения уровня его спортивного мастерства:			
	в спортивную школу олимпийского резерва		до 20	до 2
	в училище олимпийского резерва		до 30	до 3
	в центр спортивной подготовки			

Примечание:

1. Размеры доплат работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения со дня, показанного спортсменом (занимающимся) высокого спортивного результата, и действуют в течение одного календарного года на основании выписки из протокола соревнований.

Размеры доплат работникам учреждения по результатам соревнований, проводимых с периодичностью более одного года, доплата устанавливается до проведения следующих соревнований данного уровня.

2. Если в период действия установленных работникам учреждений размеров доплат: спортсмен (занимающийся) поступил на учебу или работу в иное государственное учреждение физической культуры и спорта, но остался в составе спортивной сборной команды Московской области по соответствующему виду спорта, доплаты работникам

учреждений сохраняются до истечения срока их установления;

спортсмен (занимающийся) улучшил свой спортивный результат, размер доплаты работникам учреждений соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

3. Если по истечении срока действия установленных работникам учреждений размеров доплат спортсмен (занимающийся) не показал указанного в таблице результата, размер доплаты тренеру (тренеру-преподавателю по адаптивной физической культуре) устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена (занимающегося), а доплаты работникам учреждений не устанавливаются.

4. Доплаты руководителям учреждений устанавливаются только за результаты, показанные в олимпийских (паралимпийских, сурдлимпийских) видах спорта.



Прошито и пронумеровано
29 (двадцать девять) страниц
«05» декабря 2016г.
Директор МБУ СШОР
«КЛИН СПОРТИВНЫЙ»
В.В.Захаров
Председатель профсоюзного
комитета МБУ СШОР
«КЛИН СПОРТИВНЫЙ»
Л.В.Мамонова

