Председатель профсоюзной организации
_____Т.В.Бельская
«_____»_____2019

Директор МБУ г. Новосибирска «СШ по спортивным танцам»
_____ Ю.Н.Джафарова
«____»_____2019

Утверждён общим собранием работников МБУ г. Новосибирска «СШ по спортивным танцам»

13.05.2019 протокол №8.
Подписан: 13.05.2019

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждение города Новосибирска
« Спортивная школа по спортивным танцам»
на три года.

Новосибирск 2019

1.Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 04.12.2007 № 329 – ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Отраслевым Соглашением по организациям, подведомственным Министерству спорта РФ, между Министерством спорта РФ и Общественной организацией «Общероссийский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма РФ» на 2018-2020 годы, регулирующем отношения в сфере труда, занятости, социального страхования и охраны труда, и других актов трудового законодательства.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

1.2.1. МБУ «СШ по спортивным танцам» в лице его представителя - директора Джафаровой Юлии Надировны, именуемой далее Работодатель;

1.2.2. Работники МБУ «СШ по спортивным танцам» в лице их представителя -председателя первичной профсоюзной организации Бельской Татьяны Владимировны, именуемые далее Работники.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.4. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются как установленные действующим законодательством, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальные гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями, с учетом финансово-экономического положения работодателя (ст.41 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.

1.7. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива, разрешения трудовых споров.

1.8. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке

выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием работников. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующими коллективным договором, Отраслевым соглашением и нормами действующего законодательства (ст.ст. 41, 44 ТК РФ). Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, проходят уведомительную регистрацию в соответствующих органах по труду, являются его неотъемлемой частью.

1.9. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, работающих по трудовому договору, по срочному трудовому договору, совместителей, которые составляют трудовой коллектив Учреждения.

1.10. Ни одна из сторон договора не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить действие принятых на себя обязательств. В случае реорганизации Учреждения его права и обязанности по договору переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового договора или внесения изменений в Договор.

1.11. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.12. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с профсоюзом.

1.13. Работодатель обязуется ознакомить всех работников Учреждения, а также всех вновь поступающих работников при приеме их на работу, с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, и обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, а также через информационные стенды, ведомственную печать).

1.14. В целях реализации норм, регулирующих защиту персональных данных работников от несанкционированного доступа, неправомерного их использования или утраты, а также обеспечения соблюдения законных прав и интересов Учреждения и его Работников, в связи с необходимостью получения (сбора), систематизации, хранения и передачи сведений, составляющих персональные данные, Работодатель устанавливает общие требования при обработке, порядке хранения и использования персональных данных Работников путем разработки и ознакомления Работников с Положением «О защите персональных данных Работников муниципального бюджетного учреждения города Новосибирска «Спортивная школа по спортивным танцам».

2. Трудовые отношения, трудовой договор

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками регулируются законодательством Российской Федерации, Отраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству спорта Российской Федерации, между Министерством спорта Российской Федерации и Общественной организацией «Общероссийский профессиональный союз работников

физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации» на 2018-2020 годы, коллективным и трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовым договорам).

2.2. Трудовой договор - соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, в полном объеме содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и Отраслевым соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя.

2.3. Трудовые договоры, заключенные с Работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий, установленных трудовым законодательством РФ и настоящими договором.

2.4. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок. Порядок заключения трудового договора определяется ТК РФ (глава 11).

2.5. Конкретные трудовые (должностные) обязанности работника определяются трудовыми договорами, дополнительными соглашениями к трудовому договору и должностными инструкциями.

2.6. Срочный трудовой договор с работником учреждения заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения. Срочный трудовой договор может быть заключен в соответствии со статьей 59 ТК РФ.

2.7.В трудовом договоре в отношении Работника могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны, об обязанности отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя. Испытание при приеме на работу не устанавливается для категорий работников перечисленных в ст.70 ТК РФ.

Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.8. Трудовые договоры, заключенные с Работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работникам, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим договором.

2.9. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.10. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с его должностными обязанностями,

условиями и оплатой труда, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.
Лица, принимаемые в Учреждение, подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру.
2.11. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же Работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого Работодателя (внешнее совместительство).
2.12. С письменного согласия Работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности за дополнительную оплату.
2.13. Поручаемая Работнику дополнительная работа по другой должности может осуществляться путем совмещения должностей. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же должности может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же должности.
2.14. Должностные обязанности работников определяются в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКСД), раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта», утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 15.08.2011 № 916н.
2.15. В штатном расписании организации рекомендуется предусматривать должности, соответствующие наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или соответствующих профессиональных стандартах.

3. Права и обязанности сторон трудовых отношений

3.1. Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями сторон, направленными на повышение эффективности работы учреждения, повышение производительности труда, прогрессивных форм организации и оплаты труда и повышение на этой основе материального благополучия каждого работника.
3.2.Для достижения этих целей Работодатель берет на себя обязательства:
3.2.1. Добиваться успешной деятельности учреждения, повышения дисциплины труда, повышать материальное благосостояние работников, их профессиональный уровень, не допуская снижения тарифных ставок (должностных окладов) и расценок ниже действующих.
3.2.2. Обеспечивать Работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы.
3.2.3. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия,

направленные на улучшение условий труда.
3.2.4. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников.
3.2.5. Создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюза и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ и Отраслевым соглашением.
3.2.6. Сотрудничать с профсоюзом в рамках установленного трудового распорядка, разрешать трудовые споры посредством переговоров.
3.2.7. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства по устранению нарушений законодательства о труде, иных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
3.3. Профсоюз обязуется:
3.3.1. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ).
3.3.2. Представительствовать от имени Работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы.
3.3.3. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ).
3.3.4. Добиваться от Работодателя приостановки или отмены решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам коллективного договора, соглашениям.
3.3.5. Контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ).
3.3.6. Выражать свое мнение при увольнении Работников по инициативе Работодателя и защищать интересы Работника, используя законные способы защиты прав и интересов работников.
3.3.7. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза.
3.3.8. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.
3.4. Работники обязуются:
3.4.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору (часть 2 ст.21 ТК РФ).
3.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда (ст. 21 ч.2 ТК РФ).
3.4.3. Проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, проходить периодические медицинские осмотры не реже 1 раза в год.
3.4.4. Бережно относится к имуществу Работодателя.
3.4.5. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга, вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в учреждении.
3.4.6. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам.

3.4.7. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации.
3.4.8. Содержать свое рабочее место, оборудование в чистоте и исправном состоянии, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.
3.4.9. Бережно относится к оборудованию, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование Работникам.
3.5. Работодатель имеет право:
3.5.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.
3.5.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.
3.5.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.
3.5.4. Принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке.
3.6. Работники имеют право на:
3.6.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами.
3.6.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.
3.6.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором.
3.6.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.
3.6.5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.
3.6.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.
3.6.7. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.
3.6.8. Объединение в профсоюзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов.
3.6.9. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.
3.6.10. Защиту персональных данных, хранящихся у работодателя.

4. Обеспечение занятости

4.1. Работодатель вправе изменять трудовой договор (перевод на другую работу и перемещение, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества учреждения, реорганизации,

учреждения, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных законодательством о труде (ст. 72-76 ТК РФ).

4.2. Сообщать профсоюзу не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения с указанием профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда, о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст.12-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

4.3. Совместными усилиями стороны принимают меры по недопущению массового сокращения работников Учреждения. Не допускать массового сокращения (свыше 10%) численности работников без согласия Профсоюзного комитета. Представлять не менее чем за 3 месяца в Профсоюзный комитет и органы службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, числе и категориях работников, которых они могут коснуться и сроке, в течение которого их намечено осуществить (ст.25 ч.2 Закона РФ «О занятости населения РФ»).

4.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя производить с учетом мнения Профсоюзного комитета.

4.5. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям.

4.6. Лица, подлежащие увольнению по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие новых вакансий.

4.7. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
-лица пенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
-ветераны боевых действий;
-работники моложе 18 лет;
-лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
-иные категории Работников, обладающие таким правом в силу норм законодательства РФ.

4.8. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 ст. 81 ТК РФ, представляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.9. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

4.10. Определять условия, формы и порядок проведения профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров, обучения вторым профессиям за счет организации.

4.11. Обеспечить меры по социальной защите высвобождаемых работников в соответствии с действующим законодательством и Отраслевым соглашением.

5. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров

5.1. При заключении трудового договора с тренерами и спортсменами необходимо руководствоваться статьей 348.2 ТК РФ с учетом Отраслевого соглашения.

5.2. Помимо условий, установленных ст.57 ч.2 ТК РФ, обязательными для включения в трудовой договор со спортсменами являются следующие условия:

- Работодатель обеспечивает проведение тренировочных мероприятий и участие спортсменов в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров);
- спортсмены должны соблюдать спортивный режим, установленный Работодателем, выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;
- спортсмены должны принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя;
- спортсмены должны соблюдать общероссийские антидопинговые правила и предоставлять информацию о своем местонахождении в соответствии с правилами в целях проведения допинг – контроля.

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

5.4. Заключение трудового договора со спортсменом, не достигшим возраста 14 лет, допускается с согласия одного из законных представителей, а также с разрешения органа опеки и попечительства, выдаваемого на основании предварительного медицинского осмотра спортсмена, не достигшего 14 лет.

5.5. Срочные трудовые договоры могут заключаться по соглашению сторон с тренерами, принимаемыми на работу в целях проведения со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществления руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов в профессиональном спорте.

5.6. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, Отраслевым соглашением, правилами внутреннего трудового распорядка и локальными нормативными актами, а также – в соответствии с порядком, установленным статьей 348.2 ТК РФ.

5.7. Организация, не являющаяся образовательной, вправе принимать локальный нормативный акт, устанавливающий особый статус тренера. Под статусом тренера и иных лиц, осуществляющих спортивную подготовку (далее – тренеры), понимается совокупность трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, обязанностей и ответственности, которые устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

5.8.Тренеры имеют право на:

- свободу выбора и использование методически обоснованных форм, средств, методов тренировочного процесса;
- на участие в разработке программ спортивной подготовки, тренировочных планов, календарных графиков, методических материалов и иных компонентов программ спортивной подготовки;
- доступ к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных,

методическим материалам, материально – техническим средствам обеспечения тренировочного процесса, необходимым для качественного осуществления спортивной подготовки;
- участие в управлении организацией;
- объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством РФ;
- обращение в комиссию по урегулированию трудовых споров;
- защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики тренеров;
- прохождение периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров по направлению работодателя;
- прохождение аттестации в порядке, установленном действующим законодательством;
- дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации) по профилю физкультурно-спортивной деятельности не реже чем один раз в четыре года;
- иные права, предусмотренные действующим законодательством РФ.

5.9. Тренеры и иные специалисты МБУ «СШ по спортивным танцам» обеспечиваются спортивной экипировкой (спортивные костюмы) для единообразного вида представителей организации на физкультурных и спортивно-массовых мероприятиях.

Также тренеры обеспечиваются инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления профессиональной деятельности в соответствии с локальным нормативным актом организации.

5.10. Для тренеров устанавливается 40-часовая рабочая неделя с одним выходным днем, согласно утвержденной нагрузке и расписанию тренировочных занятий.

В рабочее время включается проведение тренировочных мероприятий, индивидуальная работа с занимающимися, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом – методическая, подготовительная, организационная работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами тренировочных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности тренеров определяются трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) и должностными инструкциями.

Под тренерской нагрузкой работников понимается тренерская работа, выполняемая во взаимодействии с занимающимися по видам деятельности, установленным планом или программой спортивной подготовки (индивидуальным планом подготовки), текущий контроль их выполнения.

Объём тренировочной нагрузки работников определяется ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливается приказом руководителя учреждения.

5.11. Распределение (закрепление) тренеров, совместно участвующих в реализации программ спортивной подготовки, проводится в соответствии со сводным планом комплектования учреждения, тарификационными списками работников,

локальными нормативными актами учреждения, при этом могут использоваться следующие методы:
а) бригадный метод работы (работа по реализации программы спортивной подготовки более чем одним специалистом, непосредственно осуществляющим тренировочный процесс по этапам (периодам) с контингентом спортсменов, закрепленным персонально за каждым специалистом). При этом результаты, показанные спортсменами, считаются результатами работы бригады в целом. Состав бригады и список спортсменов, подготавливаемых бригадой, закрепляется приказом руководителя учреждения.

Результативность деятельности отдельного Работника в этом случае определяется с учетом трудового участия каждого конкретного специалиста (норме отработанных часов) и вклада в выполнение установленных для бригады норм и показателей результативности работы.
б) одновременная работа двух и более Работников, реализующих программу спортивной подготовки с одним и тем же контингентом спортсменов, закрепленным одновременно за несколькими Работниками организации, с учетом специфики избранного вида спорта. При этом оплата труда основного тренера устанавливается в полном объеме, оплата труда второго тренера (специалиста) устанавливается за объем тренировочного процесса по виду спортивной подготовки, в соответствии с утвержденным тренировочным планом на год.
5.12.При составлении расписания учитываются:
- этап спортивной подготовки;
- возраст занимающихся.

6. Режим рабочего времени

6.1. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.
6.2. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником, с отражением в табеле учета рабочего времени, в том числе сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в нерабочие праздничные дни. Табель учета рабочего времени ведется лицом, назначенным ответственным за ведение табеля приказом директора.
Продолжительность рабочих дней, предшествующих праздничному дню, уменьшается на 1 час.
6.3. Режим рабочего времени в учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) и настоящим коллективным договором.
6.4. В Учреждении применяется следующая продолжительность рабочего времени:
- нормальная продолжительность рабочего времени: 40 часов в неделю;
- продолжительность рабочего времени для лиц, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку,

устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы (проведение тренировочных занятий) 24 часа в неделю;
- продолжительность рабочего времени работающих по совместительству не должна превышать четырех часов в день (20 часов в неделю). В дни, когда по основному месту работы Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени;
- неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по письменному заявлению Работника.
Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников Учреждения каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска.
6.5. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.
6.6. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы Работникам, получающим должностной оклад.
6.7. В Учреждении работа начинается в 09-00 часов и заканчивается в 17-30, перерыв на обед с 13-00 до 13.30.
6.8. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем с предоставлением дополнительного отпуска:

1. Главный бухгалтер	12 дней
2. Заместитель директора	10 дней
3. Старший тренер, тренер	7 дней
4. Ст. инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	6 дней
5. Инструктор-методист физкультурно-оздоровительных организаций	6 дней
6. Инструктор по спорту	3 дня
7.Спортсмен	3 дня

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст. ст. 97, 99 ТК РФ.
Оплата дополнительного отпуска производится в пределах фонда оплаты труда МБУ «СШ по спортивным танцам».
6.9. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
6.10. Работодатель гарантирует установление неполного рабочего дня или неполной рабочей недели по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также осуществляющего уход за

больным членом семьи в соответствии с медицинскими показаниями (ст.93 ТК РФ).

7. Режим отдыха

7.1. В течение рабочего дня Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, продолжительностью 30 минут (п.6.7 настоящего коллективного договора).

7.2. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни Работников Учреждения производится по письменному распоряжению Руководителя и с письменного согласия работника и допускается в следующих случаях:

- при подготовке, организации и проведении спортивно-массовых мероприятий;
- и в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.3. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников исчисляется в календарных днях и составляет 28 дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска для Работников с ненормированным рабочим днем определяется п.6.8. настоящего коллективного договора.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Тренерам (в том числе старшим) предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется настоящим коллективным договором, трудовыми договорами и иными локальными нормативными актами организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и составляет 7 календарных дней в соответствии со статьей 348.10 ТК РФ.

В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством РФ для ежегодных оплачиваемых отпусков.

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

7.4. Оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику ежегодно. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

7.5. Ежегодный отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях временной нетрудоспособности Работника.

7.6. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

7.7. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может предоставляться и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:
- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.
7.8. Работникам, получившим путевки в учреждении на санаторно-курортное лечение, отпуск предоставляется в сроки, указанные в путевке.
7.9. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
7.10. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
7.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника, в случае временной нетрудоспособности Работника.
7.12. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
7.13. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему по письменному заявлению с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).
7.14. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).
7.15. На основании письменного заявления Работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- работнику, имеющего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней в году;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14

календарных дней в году;
- работающему инвалиду – до 60 календарных дней;
- работающему пенсионеру по старости (возрасту) – до 14 календарных дней;
- семейные обстоятельства – продолжительность определяется соглашением сторон.

Также Работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы до пяти дней в следующих случаях: рождение ребенка, регистрация брака, смерть близких родственников.

7.16. Оплата ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ и иными нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

7.17. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с охранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

8. Оплата и нормирование труда

8.1. В соответствии со статьей 144 ТК РФ система оплаты труда работников организации устанавливается настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами Новосибирской области, муниципальными правовыми актами города Новосибирска и Положением о системе оплаты труда работников МБУ «СШ по спортивным танцам».

8.2. Система оплаты труда предусматривает:
- оплату труда с применением должностных окладов служащих и окладов по профессиям рабочих (далее – должностных окладов (окладов));
- увеличение доли гарантированной части фонда оплаты труда;
- повышение мотивации работников к качественному труду, нацеленному на конечный результат;
- зависимость величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- индивидуальный подход к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы;
- повышение качества услуг и обеспечение результативности работы;
- повышение заработной платы работников за счет оптимизации штатной

численности и рациональной организации трудового процесса.
8.3. Система оплаты труда работников установлена с учетом:
- квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации.
8.4. Система оплаты труда работников учреждения (кроме тренеров) включает:
- должностные оклады служащих и оклады по профессиям рабочих (часовые тарифные ставки);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентах к должностному окладу в пределах выделенных субсидий на выполнение муниципальных услуг (работ), а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.
8.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам Работников Учреждения в следующих случаях:
8.5.1. Работа в праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, по согласованию сторон:
- производится оплата в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за час или день работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки (части должностного оклада за час или день работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
8.5.2. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работ, определенных трудовым договором, производится доплата по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объёма дополнительной работы не более 100% должностного оклада по совмещаемой должности.

Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется по соглашению сторон и оформляется отдельным соглашением и изданием приказа.
8.6. Выплаты стимулирующего характера направлены на стимулирование работников к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

К ним относятся: надбавки за ученую степень, почетное звание, соответствующее профилю выполняемой работы; надбавки за качество выполняемых работ; надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Все надбавки устанавливаются на основании «Положения о системах оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения города Новосибирска «Спортивная школа по спортивным танцам».

8.7. Оплата труда работников определяется трудовыми договорами, заключенными между учреждением и работниками, исходя из условий труда, особенностей деятельности учреждения, и производится на основе Положения о системе оплаты труда работников МБУ «СШ по спортивным танцам».

8.8. Индексация заработной платы работников учреждения производится в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами (ст. ст.130,134 ТК РФ) и соответствующим Постановлением мэрии города Новосибирска.

8.9. Должностной оклад устанавливается в соответствии с занимаемой должностью и штатным расписанием.

8.10. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже прожиточного минимума, установленного в региональном соглашении о минимальной заработной плате по Новосибирской области.

8.11. Размеры должностных окладов утверждаются постановлением мэрии города Новосибирска.

Должностной оклад (оклад) в трудовом договоре устанавливается в соответствии со штатным расписанием учреждения.

8.12. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) в соответствии с профессиональными стандартами.

8.13. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

8.14. Заработной платы выплачивается Работодателем путем перечисления денежных средств на лицевые счета работников, открытые в банке.

Выплата заработной платы на банковские карты того или иного банка осуществляются по согласию работника в целях оперативной выплаты заработной платы, а также снижения затрат на получение и перевозку денежной наличности. Банковская карта оформляется работникам на основании договора, заключенного с учреждением о выдаче и обслуживании банковских карт для сотрудников учреждения.

8.15. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

8.16. Заработная плата выплачивается ежемесячно: 5 и 20 числа.

При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным днем или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы осуществляется накануне этого дня.

8.17. Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается за первые 3 дня за счет средств фонда оплаты труда Учреждения.

8.18. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.
8.19. Работодатель или уполномоченные им представители Работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и иных выплат, причитающихся работнику, несут ответственность, предусмотренную статьей 236 ТК РФ и федеральными законами.
8.20.Работодатель совместно с профсоюзом определяет условия замены и пересмотра норм труда и не пересматривает эти нормы без изменения организационно-технических условий учреждения.
8.21. Работодатель проводит внеочередной пересмотр норм лишь при условии, что при специальной оценке условий труда выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению работодателя ранее установленного срока, если они перевыполняются за счет применения отдельными работниками высокой квалификации профессионального опыта.

Рост заработной платы работников за счет индексации не является основанием для замены и пересмотра норм труда.

9. Особенности оплаты труда тренеров

9.1. При разработке коллективного договора, локальных нормативных актов учреждения предусматриваются особенности нормирования и оплаты труда работников с учетом специфики их трудовой деятельности.
9.2. Тарификация труда тренеров производится с учетом тренерской нагрузки. В тарификации учитывается количество групп на этапах подготовки, объем тренировочной нагрузки в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по виду спорта.
9.3. Норма часов тренерской работы за ставку заработной платы устанавливается в часах. Непосредственная тренерская работа может включать в себя короткие перерывы, динамическую паузу, время на подготовку к занятиям, мероприятия по соблюдению техники безопасности и иные мероприятия, согласно программам спортивной подготовки, утвержденным в организации.
9.4. За тренерскую работу выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится пропорционально фактически определенному объему тренерской работы.
9.5. Устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера (с учетом особенностей оплаты труда тренерского состава): за интенсивность и высокие результаты работы, за личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением, за своевременность и полноту выполняемых обязанностей, за соответствие качества выполняемой работы квалификационной категории и трудовым обязанностям, за организацию и проведение официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий за результативное участие в подготовке спортсмена, выступающего в официальных спортивных соревнованиях и достигшего значимых спортивных результатов.
9.6. Стимулирующая выплата к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса устанавливается на основании протоколов или выписки из протоколов

спортивных соревнований, а срок ее действия – с момента показанного спортсменом спортивного результата.

Если в период действия установленной стимулирующей выплаты к окладу, ставке заработной платы работника, спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое счисление срока его действия.

9.7. Тренерам устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с требованиями к результатам реализации программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, определенными федеральными стандартами спортивной подготовке по видам спорта.

10. Охрана труда

Работодатель обязуется:

10.1. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда.

10.2. Организовать обучение членов комиссии по охране труда с периодичностью 1 раз в три года, а впервые избранных в ее состав не позднее одного месяца со дня избрания за счет средств работодателя. На период обучения за работником сохраняется средний заработок.

10.3. Осуществлять меры по организации и оформлению кабинетов и уголков по охране труда.

10.4. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, в том числе трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и в участии в спортивных соревнованиях, в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке труда».

По результатам проведения специальной оценки труда от 21.09.2018 (ООО «Атон-Томск»), рабочие места отнесены к 2 классу по степени вредности (допустимые).

10.5. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда и обязательный медицинский осмотр в соответствии со статьей 76 ТК РФ.

10.6. Обеспечить условия и охрану труда инвалидов. Обеспечить квоту для приема на работу инвалидов в соответствии с действующим законодательством.

10.7. Работодатель в соответствии с действующим законодательством обеспечивает:

- своевременное получение работниками, связанными с загрязнениями, смывающих и обезвреживающих средств согласно Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств» и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»;
- разработку и утверждение инструкций по охране труда с учетом мнения профсоюзного комитета МБУ «СШ по спортивным танцам»;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством;
- организацию контроля за обеспечением безопасных условий труда;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве, анализ обстоятельств и причин, проведение профилактических мероприятий по их предупреждению.

10.8. Поощрять уполномоченных лиц по охране труда за активную добросовестную работу.

11. Социальные гарантии, льготы и компенсации

11.1. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

11.1.1. Не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, детей-инвалидов до 16 лет.

11.2. Работодатель и Профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской работы с работниками организации.

11.3. Работодатель обеспечивает квоту для приема на работу инвалидов в соответствии с действующим законодательством.

11.4. Работодатель контролирует обязательность проведения предварительного медицинского осмотра при заключении работодателем трудового договора с лицами, не достигшими возраста восемнадцати лет (ст.69 ТК РФ).

11.5. Не допускается установление испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших восемнадцати лет.

11.6. Контролировать предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков работникам в возрасте до восемнадцати лет в соответствии со ст. 122 и 124 ТК РФ.

11.7. Контролировать соблюдение прав работников в возрасте до восемнадцати лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 ТК РФ).

11.8. Новогодние праздники и новогодние подарки организовывать для детей за счет профсоюза.

11.9. Распределять и выдавать путевки в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения, полученные от департамента культуры, спорта и молодежной политики, для работников.

11.10. Работникам предоставляются гарантии и компенсации при направлении в служебные командировки, при совмещении работы с обучением в соответствии со ст. 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.11. При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных с командировкой согласно ПП РФ от 02 октября 2002 года № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета» и Положения «О командировании Работников».

11.12. Также работникам производятся социальные единовременные выплаты к юбилейным датам (50, 60 и 70-летием), в связи с выходом на пенсию, в случае

регистрации брака работника, в связи с потерей близких родственников, в связи со смертью работника (выплачивается близким родственникам умершего работника).

Социальные выплаты не могут превышать одного должностного оклада и выплачиваются только при наличии в учреждении экономии фонда заработной платы труда.

11.13. Работодатель обеспечивает реализацию федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «Об индивидуальном персонифицированном учете в системе государственного пенсионного страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- своевременно предоставляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные сведения о работниках;
- в случае ликвидации (реорганизации) представляет сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

12. Права и гарантии профсоюзной организации

12.1. Работодатель гарантирует Профсоюзному комитету получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

12.2. Работодатель признает, что профсоюз является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

12.2.1. Защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

12.2.2. Содействия их занятости.

12.2.3. Ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

12.2.4. Соблюдения трудового законодательства.

12.2.5. Участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

12.3. Работодатель и работники МБУ «СШ по спортивным танцам» обязаны оказывать содействие профсоюзу в его деятельности (ст.377 ТК РФ).

12.4. Профсоюзный комитет признает, что проведение профсоюзных собраний (конференций) работников организации (членов профсоюза) в рабочее время допускается по согласованию с работодателем.

12.5. Работодатель не препятствует деятельности профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии с уставом.

12.6. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профсоюзной организации МБУ «СШ по спортивным танцам», Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников в размере 1 % .

12.7. Профсоюзный комитет осуществляет контроль над соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей.
12.8. Профсоюзный комитет содействует реализации настоящего договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в организации.

13. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в трудовой договор

13.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку как метод давления на работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.
13.2. В случае возникновения споров при выполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде в соответствии с ТК РФ и нормативно-правовыми актами Новосибирской области, каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

14. Обеспечение контроля над выполнением договора и ответственность сторон за его реализацию

14.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации.
14.2. Работодатель обязуется устранить все замечания, сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.
14.3. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о продлении договора.
14.4. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.
14.5. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами (комиссией).
14.6. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.
14.7. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

15. Заключительные положения

15.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу 13 мая 2019 года.

15.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3 лет.

15.3. При необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательствами, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с изменениями условий труда Работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

15.4. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с положениями главы 61 ТК РФ и иными федеральными законами.

15.5. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания настоящего коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, а также обязуется в течение 7 дней после подписания коллективного договора довести его текст до сведения всех работников учреждения МБУ «СШ по спортивным танцам».

15.6. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

15.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

Утверждаю:
Директор МБУДО «ДЮСШ
по спортивным танцам»

---------- Ю.Н.Джафарова

« » ----------2016г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О социальных выплатах работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Новосибирск «ДЮСШ по спортивным танцам», в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска

1. Общие положения

Под социальными выплатами следует понимать единовременные выплаты работникам учреждения денежных сумм сверх размера заработной платы:

- поощрения в связи с юбилейными и праздничными датами;
- материальная помощь.

Положение о социальных выплатах является неотъемлемой частью коллективного договора ДЮСШ.

Социальные выплаты не могут превышать одного должностного оклада и выплачиваются только при наличии в учреждении экономии фонда заработной платы труда.

Работникам данные выплаты осуществляются на основании приказа руководителя учреждения, руководителю учреждения - на основании приказа начальника департамента культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска.

Настоящее Положение распространяется только на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием работающих по основному месту работы.

2.Виды, условия и порядок социальных выплат

При наличии в учреждении экономии фонда оплаты труда, руководителю предоставляется право:

2.1. Выплачивать единовременное денежное вознаграждение работникам в связи с 50 –летием, 60 –летием и каждые последующие десять лет в размере должностного оклада.

2.2. Выплачивать единовременные выплаты в связи с выходом на пенсию.

2.3. Оказывать материальную помощь работникам «ДЮСШ по спортивным танцам».

Материальная помощь направлена на оказание поддержки работникам в ситуациях, существенно влияющих на материальное положение. Оказание материальной помощи работникам есть право, а не обязанность руководителя и зависит от финансового состояния ДЮСШ и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер материальной помощи. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены копии документов.

3.Основания и размеры материальной помощи.

Настоящим Положением предусматривается оказание материальной помощи в

размере 1 должностного оклада по следующим основаниям:
- при рождении ребенка;
- в случае регистрации брака работника;
- в связи с потерей близких родственников;
- при проведении лечения, требующего госпитализации и хирургического вмешательства, как самого работника, так и его детей (возраст до 18 лет), находящихся на иждивении.

В размере 0,5-1 должностного оклада:
- иные экстраординарные обстоятельства, оказавшие или могущие оказать существенное влияние на материальное положение работника в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и др.).

Перечень оснований для оказания материальной помощи, закрепленный в данном Положении, является исчерпывающим.

Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника на имя директора учреждения и оформляется приказом учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

1. Правила внутреннего распорядка.
2. Учебно-тематический план обучения по охране труда.
3. Положение о социальных выплатах.
4. Положение о системе оплаты труда работников.

Приложение №3 к коллективному договору
от 20.04.2016 на 2016-2019г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О социальных выплатах работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Новосибирск «ДЮСШ по спортивным танцам», в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска

1. Общие положения

Под социальными выплатами следует понимать единовременные выплаты работникам учреждения денежных сумм сверх размера заработной платы:

- поощрения в связи с юбилейными и праздничными датами;
- материальная помощь.

Положение о социальных выплатах является неотъемлемой частью коллективного договора ДЮСШ.

Социальные выплаты не могут превышать одного должностного оклада и выплачиваются только при наличии в учреждении экономии фонда оплаты труда.

Работникам данные выплаты осуществляются на основании приказа руководителя учреждения, руководителю учреждения - на основании приказа начальника департамента культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска.

Настоящее Положение распространяется только на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием работающих по основному месту работы.

2.Виды, условия и порядок социальных выплат

При наличии в учреждении экономии фонда оплаты труда, руководителю предоставляется право:

2.1. Выплачивать единовременное денежное вознаграждение работникам в связи с 50 –летием, 60 –летием и каждые последующие десять лет в размере должностного оклада.

2.2. Выплачивать единовременные выплаты в связи с выходом на пенсию.

2.3. Оказывать материальную помощь работникам «ДЮСШ по спортивным танцам».

Материальная помощь направлена на оказание поддержки работникам в ситуациях, существенно влияющих на материальное положение. Оказание материальной помощи работникам есть право, а не обязанность руководителя и зависит от финансового состояния ДЮСШ и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер материальной помощи. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены копии документов.

3.Основания и размеры материальной помощи.

Настоящим Положением предусматривается оказание материальной помощи в размере 1 должностного оклада по следующим основаниям:

- при рождении ребенка;
- в случае регистрации брака работника;
- в связи с потерей близких родственников;
- при проведении лечения, требующего госпитализации и хирургического вмешательства, как самого работника, так и его детей (возраст до 18 лет),

находящихся на иждивении.
В размере 0,5-1 должностного оклада:
- иные экстраординарные обстоятельства, оказавшие или могущие оказать существенное влияние на материальное положение работника в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и др.).
Перечень оснований для оказания материальной помощи, закрепленный в данном Положении, является исчерпывающим.
Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника на имя директора учреждения и оформляется приказом учреждения.

1.Общие положения

1.1 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 ФЗ « О занятости населения в РФ», Федеральных законов от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 04.12.2007 № 329 – ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», регулирующих отношения в сфере труда, занятости, социального страхования и охраны труда, и других актов трудового законодательства;

1.2. Стороны коллективного договора.

Сторонами договора являются:

-работодатель в лице директора Джафаровой Юлии Надировны, именуемой далее Работодатель;

-работники МБУДО «ДЮСШ по спортивным танцам» в лице председателя профсоюзного комитета Бельской Татьяны Владимировны, именуемой далее Профсоюзный комитет.

1.3.Сфера действия коллективного договора.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4.Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.

1.5.Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда. Предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; разрешения трудовых споров.

1.6. Работодатель учитывает мнение Профсоюзного комитета:

-по ведению и отмене режима неполного рабочего времени;

-по привлечению работников к сверхурочным работам;

-по определению порядка и условий выплаты работникам за работу в нерабочие праздничные дни;

-по установлению дополнительных отпусков работников;

-по утверждению графика отпусков;

-по повышению оплаты труда за работу в ночное время, за сверхурочную работу;

-по введению и применению систем нормирования труда;

-по введению мер предотвращающих массовые увольнения работников;

-по утверждению правил внутреннего трудового распорядка;

-по утверждению инструкций по охране труда работников.

1.7. Соответствие трудового договора коллективному.

Трудовые отношения между работодателем и работником регулируются законодательством Российской Федерации, Отраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству спорта Российской Федерации, между Министерством спорта Российской Федерации и Профсоюзом работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации на 2015-2017гг. и трудовыми договорами (дополнительными

соглашениями к трудовым договорам). Трудовой договор - соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, в полном объеме содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и Отраслевым соглашением между Министерством спорта Российской Федерации и Профсоюзом работников физической культуры, спорта и туризма РФ, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного Работодателя (см. приложение № 1). Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. Порядок заключения трудового договора и условия найма определяются ТК РФ (глава 11).

При заключении трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с тренерами-преподавателями и спортсменами рекомендуется руководствоваться статьей 348.2 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом положений Отраслевого соглашения, а также проводить медицинские осмотры с целью выявления противопоказаний для осуществления тренерской деятельности.

Заключение трудового договора со спортсменом, не достигшим возраста четырнадцати лет, допускается с согласия одного из законных представителей, а также с разрешения органа опеки и попечительства, выдаваемого на основании предварительного медицинского обследования ребенка. Продолжительность ежедневной работы устанавливается коллективными договорами, соглашением, локальными нормативными актами при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной частью 1 статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

Должностные обязанности работников определяются в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКСД), раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта", утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 15.08.2011 № 916н.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности работника определяются трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) и должностными инструкциями.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя, либо работника лишь в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ и заключается на определенный срок. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

Обязательным правилом для работодателя является:

-знакомить нанимаемого работника с коллективным договором и Отраслевым соглашением между Министерством спорта РФ и Профсоюзом работников физической культуры, спорта и туризма РФ до заключения с ним трудового договора, а также другими нормативными актами;

-заключать трудовой договор только в письменном виде с изложением основных условий найма, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором.

Работникам, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно – спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГТО,

предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством Российской Федерации и иными актами, содержащими нормы трудового права.

2.Производственно-экономическая деятельность

Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями сторон, направленными на повышение эффективности производственной деятельности и повышения на этой основе материального благополучия каждого работника.

2.1.Для достижения этих целей работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и производственно-экономическую деятельность организации.

Обеспечить каждого работающего соответствующим объемом работ, исправным оборудованием и инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.2. Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность организации, соблюдать трудовую дисциплину, систематически повышать свой профессиональный уровень, проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, проходить периодические медицинские осмотры, не реже 1 раза в год.

2.3.Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил трудового распорядка, технике безопасности, улучшению трудовой и технологической дисциплины.

3. Обеспечение занятости

3.1.Работодатель организует за счет организации подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.2.Для определения уровня профессиональной подготовки и соответствия занимаемой должности проводится аттестация работников в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

Работодатель обязуется:

3.3.Не допускать массового сокращения (свыше 10%) численности работников без согласия Профсоюзного комитета. Представлять не менее чем за 3 месяца в Профсоюзный комитет и органы службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, числе и категориях работников, которых они могут коснуться и сроке, в течение которого их намечено осуществить (ст.25 ч.2 Закона РФ «О занятости населения РФ»)

3.4.Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя производить с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.5.Представлять не позднее, чем за 2 месяца данные о предстоящем высвобождении работников с указанием профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

3.6.Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца.

3.7. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест: в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям.

3.8.Лица, подлежащие увольнению по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие новых вакансий.

4.Режим труда и отдыха

Работодатель и Профсоюзный комитет договорились:

4.1.Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

4.2. Продолжительность рабочего времени, при его суммированном учете, не может превышать норму рабочего времени, установленную Трудовым кодексом Российской Федерации.

Продолжительность рабочего времени для работников устанавливается 40 часов в неделю. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. (При сохранении полной заработной платы возможно установление меньшей продолжительности на основании ТК РФ).

4.3. Продолжительность рабочего времени для инструкторов-методистов устанавливается 36 часов в неделю, для инструктора по спорту - 30часов в неделю, для тренеров-преподавателей устанавливается 18 - часовая рабочая неделя (на основании приказа Минобрнауки России № 1601 от 22.12.2014). Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы тренеров-преподавателей устанавливается а астрономических часах, включая короткие перерывы, включая короткие перерывы продолжительностью 15-20 минут.

4.4.Для отдельных категорий условиями трудового договора может устанавливаться ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению администрации ДЮСШ при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью, определяемый индивидуальными трудовыми договорами, но не менее трех календарных дней.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем:

- главный бухгалтер 12 дней
- заместитель директора 10 дней
- старший тренер-преподаватель 6 дней
- тренер-преподаватель 6 дней
- инструктор-методист 6дней
- инструктор по спорту 3 дня
- спортсмен 3 дня

Оплата дополнительного отпуска производится в пределах фонда оплаты труда МБУДО «ДЮСШ по спортивным танцам».

4.5.Помимо случаев предусмотренных законодательством, может применяться сокращенное время для некоторых категорий работников.

4.6.Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех остальных категорий работников устанавливается продолжительностью 28 календарных дней. Продолжительность ежегодного основного удлинённого оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам в учреждениях дополнительного образования детей – 42 календарных дня на основании Постановления правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

4.7. Работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:
- в связи с рождением ребенка 3 дня;
- в связи с вступлением в брак работника 3 дня;
- в связи с потерей близких родственников 3 дня.

4.8. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утвердить график отпусков и не допускать случаев переноса отпуска на следующий год.

По желанию работника отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

Ежегодный отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем, с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть представлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Согласно ст.126 ТК РФ часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией при согласовании руководителя.

4.10. Работнику на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения работника и производственных возможностей организации (ст.128,173,174,263 ТК РФ)

4.11. Работодатель ведет учет рабочего времени фактически отработанного каждым работником. Продолжительность рабочего дня или смены, предшествующих праздничному дню, уменьшается на 1 час.

5. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда

Работодатель и профсоюз договорились:

5.1.Работодатель принимает необходимые меры по обеспечению устойчивой работы учреждения и формирования фонда оплаты труда работников и сотрудников учреждения. Расходование средств фонда оплаты труда производится в соответствии со сметой.

5.2. Формы и системы оплаты труда определяются положением об оплате труда.

5.3.Должностной оклад устанавливается в соответствии с занимаемой должностью и штатным расписанием.

5.4. Минимальный размер оплаты труда работников по основному месту работы, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже прожиточного минимума на душу трудоспособного населения области, устанавливаемого постановлениями

Губернатора Новосибирской области.

5.5.Размеры должностных окладов руководителей и специалистов определяются в зависимости от занимаемой должности, уровня квалификации и качества работы в соответствии с постановлением мэра г. Новосибирска от 08.05.2013г. № 4440 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и окладов по профессиям рабочих», от 27.06.2013 № 5932 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам в муниципальных учреждениях сферы физической культуры г. Новосибирска», постановлением мэра г. Новосибирска от 26.04.2013 № 4153 (в ред. постановлений мэрии от 09.01.2014 № 4, от 24.06.2015 № 4243, от 14.10.2015 № 6182) «Об утверждении положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска»

5.6.Премирование осуществляется по показателям и условиям, предусмотренным Положением об оплате труда (см. приложение № 4)

Положением об оплате труда работников организации может быть предусмотрено установление надбавок к окладам (должностным окладам), а также персональной надбавки конкретному работнику. Персональные надбавки к окладам (должностным окладам) устанавливаются работникам организации с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Персональные надбавки к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

5.7. Выплату заработной платы производить не реже, чем 2 раза в месяц:

20-го числа текущего месяца и 5-го числа следующего месяца.

6. Условия и охрана труда

6.1. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, в установленные сроки, стажировку на рабочем месте (см. приложение № 2).

6.2. Обеспечит обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.3. Проводить контроль за состоянием условий и охраны труда в организации и выполнением организационно-технических мероприятий.

6.4. Обеспечить расследование несчастных случаев на производстве в установленном порядке.

6.5. Создать необходимые условия для деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, обеспечить их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет работодателя.

6.6. Обучить по специальной программе вновь избранных уполномоченных лиц по охране труда за счет средств работодателя.

6.7. Поощрять уполномоченных лиц по охране труда за активную добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев на производстве, улучшению условий труда на рабочих местах.

7. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

7.1. Работодатель и Профсоюзный комитет берут на себя обязательства по организации летнего отдыха детей.

7.2. Работодатель и Профсоюзный комитет принимают на себя обязательства

по организации культурно-просветительской работы с работниками организации.

7.3. Виды, условия и порядок социальных выплат осуществляется на основании Положения о социальных выплатах (см. приложение № 3).

7.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются в соответствии со ст. 173-177 ТК РФ.
Причем указанные льготы и компенсации предоставляются работникам, получающим образование соответствующего уровня впервые.

8. Социальное страхование.

8.1. Работодатель обязуется для осуществления практической работы по социальному страхованию создать условия для работы комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию.

8.2. Работодатель обеспечивает реализацию федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «Об индивидуальном персонифицированном учете в системе государственного пенсионного страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:
-обеспечивает через комиссию по социальному страхованию организацию мероприятий по санаторно-курортному лечению и оздоровлению работников и членов их семей;
-обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;
-своевременно предоставляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные сведения о работниках;
-в случае ликвидации (реорганизации) представляет сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации;
-знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

8.3. Работодатель при наличии средств осуществляет за счет средств организации помимо обязательного страхования иные виды добровольного страхования, в том числе:
-выделяет дополнительные средства на возмещение работнику вреда, полученного на производстве.
- осуществляет добровольное медицинское страхование для обеспечения дополнительной лечебно-профилактичекой помощи, санитарно-курортного лечения, оздоровления.

9. Права и гарантии профсоюзной организации

9.1. Работодатель гарантирует Профсоюзному комитету получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

9.2. Профсоюзный комитет признает, что проведение профсоюзных собраний (конференций) работников организации (членов профсоюза) в рабочее время допускается по согласованию с работодателем.

9.3. Работодатель не препятствует деятельности профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии с уставом.

9.4. Членам выборных профсоюзных органов предоставляется 2 часа (оплачиваемых) в неделю для выполнения профсоюзной работы.

9.5. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза членские взносы из заработной платы работников на основании личных письменных

заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном уставом.

9.6. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза денежные средства из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, по письменному заявлению работника на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

9.7.Профсоюзный комитет осуществляет контроль над соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвуют в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей.

9.8.Профсоюзный комитет содействует реализации настоящего договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в организации.

10. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в трудовой договор

10.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

10.2. В случае возникновения споров при выполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде в соответствии с ТК РФ и нормативно-правовыми актами Новосибирской области, каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

11. Обеспечение контроля над выполнением договора и ответственность сторон за его реализацию

11.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации.

11.2. Работодатель обязуется устранить все замечания, сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

11.3. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о продлении договора.

11.4. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

11.5. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами (комиссией).

11.6. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

11.7. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.