

От представителей работников:
Председатель профсоюзного комитета


В. В. Бойко
« 19 » июля 2021 г.



Представитель работодателя:
Директор ГБУ КК «ЦОП по гребле на байдарках и каноэ»


А.Ю. Мокрянский
« 19 » июля 2021 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного учреждения Краснодарского края «Центр олимпийской подготовки по гребле на байдарках и каноэ»
на 2021-2024 годы

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
«Центр занятости населения герцога Краснодар»
Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения
Дата 19.07.21 № 417-12
М. Сид. Торваль Н.И.
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

Принято на общем собрании
работников ГБУ КК «ЦОП по гребле на
байдарках и каноэ»
Протокол № 2 от «19» июля 2021 г.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении Краснодарского края «Центр олимпийской подготовки по гребле на байдарках и каноэ» (далее – ЦОП) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице Директора ЦОП Мокрянского Андрея Юрьевича, действующего на основании Устава, в дальнейшем – работодатель и работники ЦОП, являющиеся членами Краснодарской краевой территориальной организации профсоюза работников культуры, в лице их представителя - выборного органа первичной профсоюзной организации председателя профсоюзного комитета Бойко Владимира Георгиевича, уполномоченного на представительство в соответствии с Уставом, для проведения коллективных переговоров, заключения и изменения Коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением, а также для реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.1.1. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.2. Работодатель ЦОП признает профсоюзный комитет в качестве единственного представителя работников, поскольку он уполномочен общим собранием работников представлять их интересы в области труда и связанных с трудом и иных социально-трудовых отношений.

1.3. В период действия Коллективного договора, в случае его выполнения работодателем, профсоюзный комитет содействует работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

1.4. В случае пересмотра норм законодательства, иных нормативных актов, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Коллективным договором, действуют нормы этих актов.

1.5. Контроль за исполнением Коллективного договора осуществляется двусторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно, в объеме их компетенции, а также органами по труду.

1.6. Предмет Коллективного договора:

Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.7. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.8. Сфера действия коллективного договора:

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ЦОП.

1.9. Основные принципы заключения коллективного договора:

Настоящий коллективный договор разработан на основе:

1.9.1. Соблюдения норм действующего законодательства в области трудовых отношений.

1.9.2. Реальности обеспечения и выполнения принятых обязательств.

1.9.3. Коллективный договор заключён на 2021-2024 годы, вступает в силу со дня его подписания сторонами.

1.9.4.Стороны приступают к разработке и заключению нового коллективного договора за *три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.*

Раздел 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

2.1.Порядок и условия оплаты труда:

2.1.1.В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 года № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», от 03 мая 2012 года № 471 «О введении и условиях осуществления выплат отдельным категориям работников государственных учреждений, подведомственных департаменту по физической культуре и спорту Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 22 марта 2016 года № 133 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта Краснодарского края», стороны договорились:

- установить в ГБУ КК «ЦОП по гребле на байдарках и каноэ» отраслевую систему оплаты труда.

2.1.2.Оплату труда работников ГБУ КК «ЦОП по гребле на байдарках и каноэ» устанавливать с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов) заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера.

2.1.3.Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников ГБУ КК «ЦОП по гребле на байдарках и каноэ» определяются работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) с учётом сложности и объёма выполняемой работы, но не менее чем утверждённые минимальные размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) заработной платы по ПКГ.

2.1.4.На основе расчётов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников ГБУ КК «ЦОП по гребле на байдарках и каноэ», работодатель самостоятельно устанавливает базовые оклады (базовые должностные оклады) заработной платы с учётом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням.

2.1.5.Установление базовых окладов (базовых должностных окладов), работникам ГБУ КК «ЦОП по гребле на байдарках и каноэ» производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих государственных учреждений Краснодарского края и профессиональными квалификационными группами общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Краснодарского края, утвержденными правовыми актами высшего исполнительного органа государственной власти Краснодарского края.

2.1.6.Установить нормирование труда для работников, осуществляющих спортивную подготовку с использованием следующих методов:

- по выработке рабочего времени, затраченного на реализацию программы спортивной подготовки, в соответствии с табелем учёта и использования рабочего времени (к ним

относятся работники, занимающие должности: тренер спортивной сборной команды Краснодарского края по виду спорта (включая старшего));

- по количеству спортсменов, на каждом этапе спортивной подготовки, закреплённых за работником в соответствии с тарификацией (подушевой метод) (к ним относятся работники, занимающие должность тренер).

2.2. Оплата труда тренеров и спортсменов:

2.2.1. Оплата труда тренеров производится по нормативам оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки и нормативам оплаты труда за подготовку высококвалифицированного спортсмена, исходя из установленного размера должностного оклада.

2.2.2. Оплата труда тренеров по нормативам за одного занимающегося и подготовку высококвалифицированного спортсмена устанавливается в зависимости от численного состава занимающихся, объема тренировочной работы, этапов спортивной подготовки по второй группе видов спорта и показанного спортсменом результата.

2.2.3. Заработная плата тренеров ГБУ КК «ЦОП по гребле на байдарках и каноэ» определяется путем умножения окладов (должностных окладов) на норматив оплаты труда (в процентах от оклада (должностного оклада)) и деления полученного произведения на 100.

2.2.4. Норматив оплаты труда тренера ЦОП определяется по формуле:

$\text{Нот} = \text{Нотэп} + \text{Нотр}$, где:

Нот - норматив оплаты труда тренера, %;

Нотэп - норматив оплаты труда за подготовку спортсменов на этапах спортивной подготовки, %;

Нотр - норматив оплаты труда за подготовку спортсменов в зависимости от показанного спортсменами спортивного результата, %;

2.2.4.1. Норматив оплаты труда за подготовку спортсменов на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава спортсменов на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (Нотэп), определяется по формуле:

$$\text{Нотэп} = (k_1 \times n_1 + k_2 \times n_2 + \dots + k_n \times n_n), \text{ где:}$$

Нотэп - норматив оплаты труда за подготовку спортсменов на этапах спортивной подготовки, %;

k_2, k_2, \dots, k_n - количество спортсменов, зачисленных по каждому этапу спортивной подготовки, человек;

n_2, n_2, \dots, n_n - норматив оплаты труда за подготовку спортсмена на этапе спортивной подготовки, %.

2.2.4.2. Норматив оплаты труда за подготовку спортсмена, установленный в зависимости от показанного спортсменом спортивного результата (Нотр), определяется по формуле:

$$\text{Нотр} = (k_1 \times n_1 + k_2 \times n_2 + \dots + k_n \times n_n), \text{ где:}$$

Нотр - норматив оплаты труда за подготовку спортсменов в зависимости от показанного спортсменами спортивного результата, %;

k_2, k_2, \dots, k_n - количество спортсменов, показавших спортивный результат, человек;

n_2, n_2, \dots, n_n - норматив оплаты труда за показанный результат спортсменами, %.

2.2.4.3. Заработная плата тренеров определяется по формуле:

$$\text{Зпл} = \text{До} + (\text{До} \times \text{Нот}), \text{ где:}$$

Зпл - заработная плата тренера;

До - должностной оклад с учетом применения минимального повышающего коэффициента по соответствующей профессиональной квалификационной группе;

Нот - норматив оплаты труда тренера, %.

2.2.5. Норматив оплаты труда тренера может быть пересмотрен на первое число каждого месяца при появлении обстоятельств, влияющих на его изменение (изменение результата показанного спортсменом, увеличение (уменьшение) числа занимающихся и другое).

2.2.6. За тренером сохраняется норматив оплаты труда за подготовку высококвалифицированного спортсмена до окончания действия показанного результата независимо от обучения спортсмена на этапе подготовки.

2.2.7. Норматив за подготовку высококвалифицированного спортсмена устанавливается тренеру при непосредственном обучении спортсмена на этапе подготовки в период проведения соревнований.

2.2.8. Продолжительность рабочего времени тренеров ГБУ КК «ЦОП по гребле на байдарках и каноэ», оплата труда которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку одного спортсмена (занимающегося), устанавливается в зависимости от недельного режима тренировочной работы, согласно этапам, периодам и задачам спортивной подготовки.

2.2.9. Зарботная плата спортсменов определяется путем умножения должностных окладов на норматив оплаты труда и деления полученного произведения на 100.

2.3. Порядок и условия установления выплат, набавок стимулирующего характера:

2.3.1. Оплата труда работников ГБУ КК «ЦОП по гребле на байдарках и каноэ» производится с учетом установления работникам повышающих коэффициентов к окладам:

- персонального повышающего коэффициента к окладу;
- повышающего коэффициента к окладу за стаж работы, выслугу лет;
- повышающего коэффициента к окладу за качество выполняемых работ.

2.3.2. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается ГБУ КК «ЦОП по гребле на байдарках и каноэ» с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.3.3. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

2.3.4. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу.

2.3.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается работодателем персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента к окладу в пределах – 3,0.

2.3.6. Повышающий коэффициент к окладу за стаж работы, выслугу лет – устанавливается работнику ГБУ КК «ЦОП по гребле на байдарках и каноэ» в зависимости от общего количества лет, проработанных в федеральных, государственных и муниципальных учреждениях физической культуры и спорта, федеральных, региональных и муниципальных органах исполнительной власти в области физической культуры и спорта и других образовательных учреждениях:

Размеры повышающего коэффициента:
при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 0,05;

- при выслуге лет от 3 до 5 лет – 0,10;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,15.
- при выслуге лет от 10 до 15 лет – 0,20;
- при выслуге лет от 15 до 20 лет – 0,25;
- при выслуге лет свыше 20 лет – 0,30.

2.3.7.Повышающий коэффициент к окладу за качество выполняемых работ устанавливается работнику ГБУ КК «ЦОП по гребле на байдарках и каноэ», имеющему почетное звание, спортивное звание, разряд или ученую степень по основному профилю профессиональной деятельности, с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается ГБУ КК «ЦОП по гребле на байдарках и каноэ» с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за качество выполняемых работ:

0,35 – при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссии министерства образования и науки Российской Федерации (далее – ВАК) о выдаче диплома);

0,30 – при наличии государственной награды «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» или наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» и осуществлении деятельности в отрасли «Физическая культура и спорт»;

0,25 – при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК о выдаче диплома) или знаков «Отличник физической культуры и спорта», или званий «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России»;

0,20 - при наличии звания «Мастер спорта России» или звания «Мастер спорта СССР»;

0,15 - при наличии спортивного разряда «Кандидат в мастера спорта»;

Повышающий коэффициент за качество выполнения работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

2.3.8.Работникам, могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты в %:

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 500 % должностного оклада (по каждому виду выплат):

- выплата за высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений в науке;

- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы, которые могут устанавливаться за:

а) увеличенный объем работы;

б) выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей работника;

в) проявление инициативы в работе, выполнение обязанностей с высоким качеством и творческим подходом;

г) внедрение новых форм и методов в работе;

д) развитие новых направлений в деятельности учреждения;

- выплата за вклад в развитие ГБУ КК «ЦОП по гребле на байдарках и каноэ».

Руководителю ГБУ КК «ЦОП по гребле на байдарках и каноэ» устанавливается руководителем министерства физической культуры и спорта Краснодарского края, а заместителям ЦОП – руководителем ЦОП в размере до 50% от должностного оклада или в размере доплаты суммой, определяемой руководителем.

Размер выплаты может изменяться ежемесячно.

2.4.Порядок и условия установления выплат компенсационного характера:

2.4.1.Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со ст. 149 ТК РФ – до 100% должностного оклада по всем видам выплат:

- за совмещение профессий (должностей);

- за работу в ночное время;
- расширение зон обслуживания;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от основной работы, определённой трудовым договором;
- работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда согласно приложению № 5;
- за работу в выходные или нерабочие праздничные дни (оплата осуществляется в двойном размере исходя из полной заработной платы: оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты).

2.4.2. Из фонда оплаты труда работникам ГБУ КК «ЦОП по гребле на байдарках и каноэ» может быть выплачена материальная помощь. Решение о ее выплате и конкретных размерах принимает работодатель на основании письменного заявления работника. Материальная помощь может быть выплачена в следующих случаях:

- в случае смерти близкого родственника или работника (в случае смерти работника учреждения материальная помощь оказывается ближайшим родственникам по письменному заявлению на имя руководителя учреждения (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);

- в случае рождения ребенка (при представлении свидетельства о рождении ребенка);

- особой нуждностью в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при представлении соответствующих медицинских справок, заключении и других подтверждающих документов);

- утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и другого);

- при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев и установлении инвалидности, получении профессионального заболевания;

- выплаты, не связанные с исполнением работниками учреждения трудовых обязанностей: многодетным, малообеспеченным семьям на лечение и (или) приобретение дорогостоящих медицинских препаратов.

Размеры и количество материальной помощи и выплат, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, работнику учреждения максимальным размером не ограничивается.

2.5. Премия:

2.5.1. Премия – стимулирующая выплата, производимая работникам ГБУ КК «ЦОП по гребле на байдарках и каноэ». Премия может выплачиваться по каждому виду выплат и максимальным размером не ограничивается:

- по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год):

- а) за высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях;

- б) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

- г) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ГБУ КК «ЦОП по гребле на байдарках и каноэ»;

- д) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ГБУ КК «ЦОП по гребле на байдарках и каноэ»;

- е) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- ж) участие в течении месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

- з) к профессиональной дате: ко дню физкультурника.

Увольнение работника из организации по собственному желанию не может служить основанием невыплаты премии за фактически отработанное время. Если премия предусмотрена системой оплаты труда, то у работодателя возникает обязанность выплатить премию, а у работника при выполнении им показателей и условий премирования возникает право требовать выплаты премии (письмо Минфина РФ от 25.10.2005 г. № 03-03-04/1/294). Каждый работник имеет равные права и возможности (ст. 2 ТК РФ), работодатель обязан выплачивать работнику причитающуюся заработную плату в полном объеме (ст. 22 ТК РФ).

При премировании учитывается интенсивность и напряженность работы, особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения ГБУ КК «ЦОП по гребле на байдарках и каноэ», организация и проведения мероприятий направленных на повышение авторитета и имиджа ГБУ КК «ЦОП по гребле на байдарках и каноэ» среди населения).

2.6. Условия оплаты труда руководителя и его заместителей:

2.6.1. Зарботная плата руководителя ГБУ КК «ЦОП по гребле на байдарках и каноэ» и его заместителей, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя определяется в соответствии с порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя государственного учреждения Краснодарского края, утвержденным правовым актом высшего исполнительного органа власти Краснодарского края и не может превышать пяти размеров средней заработной платы работников основного персонала.

2.6.2. Основной персонал ГБУ КК «ЦОП по гребле на байдарках и каноэ» – работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано ГБУ КК «ЦОП по гребле на байдарках и каноэ». Перечень должностей и профессий работников ГБУ КК «ЦОП по гребле на байдарках и каноэ», которые относятся к основному персоналу профессий работников, а также критерии для установления кратности при определении должностного оклада руководителя ГБУ КК «ЦОП по гребле на байдарках и каноэ» утверждаются приказом органа исполнительной власти Краснодарского края, в ведении которого находится ГБУ КК «ЦОП по гребле на байдарках и каноэ».

2.6.3. Должностные оклады заместителей руководителя ГБУ КК «ЦОП по гребле на байдарках и каноэ» устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя ГБУ КК «ЦОП по гребле на байдарках и каноэ».

2.6.4. С учетом условий труда руководителю ГБУ КК «ЦОП по гребле на байдарках и каноэ» и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 2.4. «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера» настоящего Коллективного договора.

2.6.5. Премирование руководителя ГБУ КК «ЦОП по гребле на байдарках и каноэ» осуществляется с учетом результатов деятельности ГБУ КК «ЦОП по гребле на байдарках и каноэ» в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы ЦОП, установленными главным распорядителем средств краевого бюджета, в ведении которого находится ГБУ КК «ЦОП по гребле на байдарках и каноэ».

2.6.6. Размеры премии руководителя ГБУ КК «ЦОП по гребле на байдарках и каноэ», порядок и критерии ее выплаты ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств краевого бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем ГБУ КК «ЦОП по гребле на байдарках и каноэ».

2.6.7. Заместителям руководителя ЦОП устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 2.5. «Премия» настоящего Коллективного договора.

2.7. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников:

2.7.1. По решению работодателя ГБУ КК «ЦОП по гребле на байдарках и каноэ» на срок до 1-го года работникам, имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое

профессиональное мастерство могут быть установлены, индивидуальные условия оплаты труда.

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам ГБУ КК «ЦОП по гребле на байдарках и каноэ», принимаемым на работу, на срок до одного года для выполнения административных, административно-хозяйственных и других функций, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена.

2.7.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон на основании трудового договора.

2.8. В области нормирования труда стороны договорились:

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

2.8.2. Установить минимальную заработную плату в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Краснодарском крае.

2.8.3. Заработная плата, выплачивается 24 числа за первую половину текущего месяца и 9 числа за вторую половину предыдущего месяца, ст. 136 ТК РФ. (в ред. Федерального закона от 03.07.2016 г. № 272-ФЗ).

2.8.4. При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.8.5. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производится индексация заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, ст. 134 ТК РФ.

2.8.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника ГБУ КК «ЦОП по гребле на байдарках и каноэ», размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.8.7. Производить доплату к заработной плате работникам, у которых заработная плата за полностью отработанную норму рабочего времени, выполнение нормы труда (трудовые обязанности) ниже минимального размера оплаты труда до минимального размера оплаты труда.

2.8.8. Оплата труда работников ГБУ КК «ЦОП по гребле на байдарках и каноэ», занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.8.9. Спортсмен, тренер, тренер спортивной сборной команды Краснодарского края по виду спорта (включая старшего) имеет право на работу по совместительству у другого работодателя в качестве спортсмена или тренера, но только с разрешения работодателя по основному месту работы.

Если спортсмен работает в соответствии со ст. 348.4. ТК РФ в период временного перевода у другого работодателя, разрешение на работу по совместительству ему следует получить как у работодателя по месту временной работы, так и у работодателя, с которым заключен первоначальный трудовой договор (ст. 348.7 ТК РФ).

2.8.10. Заработная плата работника ГБУ КК «ЦОП по гребле на байдарках и каноэ» предельными размерами не ограничивается.

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

2.8.12. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала, ст. 134 ТК РФ.

2.8.13. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

2.8.14. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда.

2.8.15. Работодатель ГБУ КК «ЦОП по гребле на байдарках и каноэ» обязан письменно уведомить работников об изменениях условий оплаты труда, либо введении новых условий, не позднее, чем за два месяца до введения таких изменений.

2.8.16. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

2.9. Гарантии и компенсации:

2.9.1. В случае направления работника в командировку с целью организации и проведения соревнований, участия в соревнованиях и семинарах (по вызову), работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные, питание в размерах, установленных в соответствии с нормативными документами, утвержденными министерством физической культуры и спорта Краснодарского края.

2.9.2. Работникам, направленным на обучение работодателем ГБУ КК «ЦОП по гребле на байдарках и каноэ» или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 – 177 ТК РФ).

2.9.3. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией ГБУ КК «ЦОП по гребле на байдарках и каноэ», либо сокращением численности или штата, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за работником сохраняется средний месячный заработок в период трудоустройства, но не более 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 ТК РФ).

2.9.4. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. (Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора.)

2.9.5. Работодатель ГБУ КК «ЦОП по гребле на байдарках и каноэ»:

- Гарантирует работникам условия труда, обеспечивающие исполнение ими должностных обязанностей;

- Утверждает график ежегодных отпусков за две недели до наступления календарного года с учетом мнения профсоюзного комитета и извещает работника за 2 недели о времени начала отпуска;

- Производит ежемесячные компенсационные выплаты матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста за счет средств ГБУ КК «ЦОП по гребле на байдарках и каноэ», направляемых на оплату труда в соответствии с действующим трудовым законодательством;

-Своевременно и в полном объеме производит перечисление за работников страховых взносов в Пенсионный фонд РФ (Федеральный закон от 15.12.2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»).

Раздел 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1.Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников государственного бюджетного учреждения «ЦОП по гребле на байдарках и каноэ» регулируются Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором.

3.2.При приеме на работу до подписания трудового договора работодатель обязуется ознакомить вновь поступающего работника под роспись:

- с коллективным договором;
- с условиями оплаты труда;
- с состоянием условий и охраны труда на рабочем месте;
- с положенными льготами и компенсациями;
- с правилами внутреннего трудового распорядка;
- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, ст.68 ТК РФ.

3.3.Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

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

3.5.Все вопросы, связанные с реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием профсоюзного комитета.

3.6.Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за три месяца, предоставлять представителю работников информацию о предстоящем высвобождении работников.

3.7.Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют лица:

- предпенсионного возраста (два года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста, с соблюдением ст. 261 ТК РФ;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери, с соблюдением ст. 261 ТК РФ.

3.8.Работодатель обязуется:

3.8.1.Обеспечивать преимущественное право трудоустройства бывшим работникам организации, получившим травму на производстве по вине учреждения, или профзаболевание, если их квалификация соответствует требованиям производства.

3.8.2.Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий, при прочих равных условиях, ст.3 ТК РФ.

3.8.3.Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1.1.В соответствии со статьей 100 ТК РФ для работников ЦОП устанавливается 5-тидневная рабочая неделя с 2-мя выходными днями.

В случаях предусмотренных законодательством Российской Федерации и Краснодарского края работникам может устанавливаться режим работы вне стационарного рабочего места находящегося под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Работодателем и Работником по вопросам, связанным с её выполнением, информационно - телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет», а Работодатель обязуется обеспечивать Работника средствами, необходимыми для выполнения трудовой функции, а также своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату.

4.1.2. Для тренеров и спортсменов-инструкторов 6-тидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Работнику устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало, окончание и продолжительность рабочего дня определяются по соглашению сторон и расписанием тренировочных занятий и спортивных мероприятий, или локальным актом, утвержденным в учреждении.

4.1.3. Для сторожей и дежурных по общежитию сменный график работы: сутки через трое; для дежурных по спортивному залу: два через два дня.

4.1.4. Конкретная продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности - (при наличии сменной работы), утверждаемыми работодателем.

4.1.5. Привлечение работника к работе в выходные и праздничные дни допускается с его письменного согласия, по письменному распоряжению руководителя организации, и с соблюдением требований ст.113 ТК РФ.

Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА

5. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда обязуется:

5.1. Осуществлять мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

5.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно приложению № 6.

5.3. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с планом-графиком согласно приложению № 2.

5.4. Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда.

5.5. Обеспечить контроль за своевременным прохождением медицинского осмотра работников, обязанных проходить периодический медицинский осмотр, в соответствии с перечнем профессий и должностей согласно приложения № 1.

5.6. Заключать договор социального страхования работников от несчастных случаев на производстве за счет средств работодателя.

5.7. Обеспечить своевременную выдачу работникам:

5.7.1. сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № 4.

5.7.2. смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № 3.

5.8. Создать на паритетной основе из представителей работодателя и работников комиссию по охране труда.

5.9. Заключить договор на обязательное медицинское страхование.

5.10. В соответствии с пунктом 13.2 раздела XIII «Гигиенических требований к персональному ЭВМ и организации работ», утвержденных постановлением государственного санитарного врача РФ от 03.06.2003 № 118 (СанПин 2.2.2./2.4. 1340-03), не привлекать женщин со времени установления беременности к работам с

использованием персональных ЭВМ (или для них ограничивается время работы с ПЭВМ (не более 3 часов за рабочую смену при условии соблюдения гигиенических требований, установленных Санитарными правилами).

Трудоустройство беременных женщин осуществлять в соответствии с законодательством РФ.

5.11. Работники обязаны:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;
- немедленно сообщать непосредственному руководителю о любом несчастном случае, а также о ситуации, создающей угрозу жизни и здоровью людей;
- добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения руководителей, издаваемые в рамках их компетенции. Соблюдать Устав Учреждения, правила внутреннего трудового распорядка;
- своевременно оповещать администрацию и руководителя о невозможности выполнить порученную работу по уважительным причинам;
- содействовать работодателю в улучшении морально-психологического климата в Учреждении;
- бережно относиться к имуществу учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями, принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению;
- соблюдать правила техники безопасности, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования;
- участвовать в осуществлении программ развития Учреждения, в проводимых администрацией мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории Учреждения;
- не разглашать персональные данные работников Учреждения, а также конфиденциальную информацию, отнесенную приказом руководителя к служебной тайне;
- поддерживать и повышать своим поведением деловую репутацию Учреждения.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

Работодатель:

6.1. Гарантирует работникам организации условия труда, обеспечивающие исполнение ими должностных обязанностей.

6.2. Утверждает график ежегодных отпусков за две недели до наступления календарного года с учётом мнения профсоюзного комитета и извещает работника под роспись за 2 недели о времени начала отпуска.

6.3. Предоставляет работникам дополнительный оплачиваемый отпуск с учетом мнения профсоюзного комитета:

а) продолжительностью - 3-х календарных дней:

- в случае свадьбы работника или родителей, дети которых вступают в брак;
- в случае смерти близких родственников;
- в случае стихийных бедствий.

6.4. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере **среднего заработка** и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ, от 24.07.2009 г. № 213-ФЗ от 02.04.2014 № 55-ФЗ).

6.5. Организовать торжественные проводы впервые выходящих на пенсию работников организации с вручением ценных подарков и единовременного пособия.

6.6. Работникам, получившим увечье на производстве, помимо предусмотренных законом компенсационных выплат, оказывать материальную помощь в размерах, утвержденных руководителем Учреждения, в пределах средств бюджетных ассигнований направленных на фонд оплаты труда.

6.7. В случае смерти работника Учреждения принимать на себя расходы по организации похорон в размерах, утвержденных руководителем Учреждения, в пределах денежных средств направленных на фонд оплаты труда и выплачивать членам семьи компенсации, предусмотренные существующим законодательством Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

7.1. Права профсоюзного комитета и гарантии его деятельности определяются законодательством и настоящим коллективным договором.

Для создания условий нормальной деятельности профсоюзного комитета работодатель обязуется:

7.1.1. Предоставлять профсоюзному комитету необходимую информацию в целях участия его в принятии решений по социально-трудовым вопросам.

7.2. Предоставлять профсоюзному комитету, не освобожденному от основной работы, свободное оплачиваемое время для исполнения общественных обязанностей в согласованные с профсоюзным комитетом сроки:

- 1 час в неделю - членам профсоюзного комитета;
- 2 часа в неделю - председателю профсоюзного комитета.

7.3. Предоставлять профсоюзному комитету право проведения собраний членов профсоюзного комитета в рабочее время. Выделять для этой цели актовый конференц-зал в согласованные с Работодателем сроки.

7.4. Профсоюзный комитет обязуется:

7.4.1. Представлять и защищать интересы работников по вопросам социально-трудовых прав в комиссии по трудовым спорам, в судах, органах местного самоуправления.

7.4.2. Разъяснять работникам Положения коллективного договора, содействовать реализации их социально-трудовых прав.

7.4.3. Запрашивать и получать информацию о ходе выполнения коллективного договора у работодателя.

Раздел 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.3. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.6. Подписанный сторонами Коллективный договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.7. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников ЦОП и его структурных подразделений.

8.8. При приеме на работу в ЦОП работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Коллективным договором.

8.9. Настоящий Коллективный договор заключён сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

8.10. Неотъемлемой частью настоящего Договора являются следующие Приложения:

-№1 «Перечень профессий и работ, для выполнения которых обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры работников»;

-№2 «План - график последующей специальной оценки условий труда»;

-№3 «Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с загрязнениями, получающих бесплатно, смывающие и обезвреживающие средства»;

-№4 «Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и др. СИЗ»;

-№5 «Перечень профессий и должностей работников, работа в которых даёт право на гарантии и компенсации за работу с вредными условиями труда»;

-№6 «Соглашение по охране труда на 2021 год».

Профессия или должность	Источники или факторы вредности	Периодичность проведения
Специалист по сборке и ремонту спортивной инвентаря	Световая среда Тяжесть трудового процесса	Один раз в 2 года
Тренер спортивной сборной команды Краснодарского края по вольной борьбе	Световая среда Тяжесть трудового процесса	Один раз в год
Главный тренер спортивной сборной команды Краснодарского края по вольной борьбе	Световая среда Тяжесть трудового процесса	Один раз в год
Спортсмен	Тяжесть трудового процесса	Один раз в год
Мастер-инженер	Световая среда Тяжесть трудового процесса	Один раз в 2 года
Заместитель директора	Световая среда	Один раз в 2 года
Администратор тренировочного процесса	Световая среда	Один раз в 2 года
Инструктор-методист	Световая среда	Один раз в 2 года
Методист	Световая среда	Один раз в 2 года
Менеджер по закупкам	Световая среда	Один раз в 2 года
Информационист	Световая среда	Один раз в 2 года
Специалист по охране труда	Световая среда	Один раз в 2 года
Специалист по кадрам	Световая среда	Один раз в 2 года
Рабочий зеленого хозяйства	Тяжесть трудового процесса	Один раз в 2 года
Заведующий общежитием	Световая среда Тяжесть трудового	Один раз в год