

Работодателя

Директор МБУ ДО
«СПШОР по баскетболу»



/Годзинский А.Н./

20__ г.

МП

Представитель
Работников

И.о. председателя первичной
профсоюзной организации
учреждения

/Лапутина И.И./

«__» _____ 20__ г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Спортивная школа олимпийского резерва по баскетболу»
(МБУ ДО «СПШОР по баскетболу»)

на 2023 – 2026 годы

СОГЛАСОВАНО

Начальник Управления
по физической культуре и спорту
Администрации городского округа Мытищи
Московской области

/Д.Н. Герман/

«__» _____ 20__ г.

МП

ОБЕСЕЧЕНО УПРАВЛЕНИЕ
№ 17 ОТ 14.09.2023 Г.
АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО
ОКРУГА МЫТИЩИ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, который регулирует социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва по баскетболу» (МБУ ДО «СШОР по баскетболу») и устанавливает взаимные обязательства сторон.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- «Работодатель» муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва по баскетболу» (МБУ ДО «СШОР по баскетболу») ОГРН 1025003527780, ИНН 5029100409, именуемое в дальнейшем Работодатель, в лице директора, действующего на основании Устава;

- «Работники», а по отдельности «Работник» организации в лице председателя Первичной профсоюзной организации учреждения избранного работниками муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва по баскетболу» (МБУ ДО «СШОР по баскетболу») на основании части 3 статьи 37 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3. Действие Договора распространяется на всех Работников.

1.4. Предметом настоящего 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.

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

2. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения (в том числе – совместителей).

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

2.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

2.4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

2.6. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

2.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников МБУ ДО «СШОР по баскетболу».

2.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Коллективного договора решаются сторонами.

2.11. Настоящий договор заключен на срок 3 (три) года и вступает в силу с момента его подписания Сторонами.

3. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

3.1. Предметом настоящего Коллективного договора являются трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулирующие трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, локальными нормативными актами, принимаемыми Работодателем в пределах своей компетенции, а также трудовыми договорами, которые подлежат заключению с каждым Работником при поступлении на работу.

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

4.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения

и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

4.2. При заключении трудового договора в нем по согласованию сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ). В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

4.3. При заключении трудового договора Работник при приеме на работу предъявляет следующие документы, если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинская книжка (при приеме на должности, требующие наличие медицинской книжки);
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

4.4. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой храниться у Работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся Работодателя);

- издание приказа (распоряжения) о приеме на работу, который объявляется Работнику под расписку (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);

- до подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, Должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, Коллективным договором.

При фактическом допущении к работе Работника с ведома или по поручению Работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным. Работодатель обязан оформить с ним

трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

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

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

В трудовой договор, заключаемый с тренером-преподавателем, включается условие об обязанности соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, принимать меры по предупреждению нарушения указанных антидопинговых правил спортсменом (спортсменами).

4.6. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, в связи с изменениями организационных и технологических условий труда при выполнении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности (ст. 74 ТК РФ).

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

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

4.7. Трудовой договор с Работниками заключается на неопределенный срок, за исключением случаев предусмотренных в ч. 1 ст. 59 ТК РФ.

4.8. Профком имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок (ч. 5, ст. 58 ТК РФ).

4.9. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

4.10. Договор, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий Работников по

сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в Договор или трудовой договор, то они не подлежат применению.

4.11. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение Работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа Работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, Договор.

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

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

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

4.13. Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными ч. 2 ст. 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет.

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

4.15. При появлении новых рабочих мест у Работодателя, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу Работников, добросовестно работавших в ней и ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

5.1. Заработная плата выплачивается в денежной форме.

5.2. Заработная плата выплачивается Работникам путем перечисления денежных средств на счета банковских карт Работника.

Работодатель организует получение Работниками банковских карт и несет расходы на их выпуск и обслуживание.

5.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы является 5 и 20 числа месяца.

5.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа Мытищи Московской области, реализующих дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта;
- доплаты за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты компенсационного характера;
- стимулирующие выплаты.

Надбавки, доплаты компенсационного характера, за выполнение дополнительных работ не входящих в круг основных обязанностей работника и выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей и компенсационной частей фонда оплаты труда МБУ ДО «СШОР по баскетболу».

5.3. Работник, не получивший своевременно заработную плату (в сроки, установленные настоящим соглашением), или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ч. 2, ст. 142 ТК РФ).

При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ).

Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя (ч. 1, ст. 157 ТК РФ).

5.4. Изменение оплаты труда производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при окончании действия квалификационной категории.

5.5. Штатное расписание учреждения формируется, размеры и систему оплаты труда Работников, на основании Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа Мытищи Московской области, реализующих дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта.

Оплата труда тренера-преподавателя (включая старшего) производится за фактический объем педагогической нагрузки, утвержденный в тарификационном списке учреждения, с учетом установленной системы нормирования труда:

- исходя из установленной часовой нормы педагогической работы за ставку заработной платы;
- исходя из норматива оплаты труда за одного занимающегося в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа Мытищи Московской области, реализующих дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта.

5.6. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального

банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

5.7. Доплаты работникам учреждения производятся в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа Мытищи Московской области, реализующих дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта.

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

5.7.2. Повышение за почетное звание (ученую степень) устанавливается к должностному окладу со дня вступления в силу решения о присвоении (присуждении) почетного звания (ученой степени) в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа Мытищи Московской области, реализующих дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта:

- Работникам, имеющим спортивные звания, почетные спортивные звания, звания СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, в наименовании которых имеются следующие словосочетания «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса»;

- Руководителям и специалистам учреждения, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю;

- Работникам, имеющим почетные звания, почетные спортивные звания, звания СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Московской области, в наименовании которых имеется словосочетание: «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник образования», «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель»;

- Руководителям и специалистам учреждения, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю.

- Работникам, награжденным ведомственными наградами Российской Федерации, в наименовании которых имеются следующие словосочетания: «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», «Отличник физической культуры и спорта»;

- Директорам, заместителям директоров, заведующим по отделениям по видам спорта, тренерам-преподавателям (включая старших), инструкторам-методистам (включая старших), работающим в спортивных школах олимпийского резерва, а также тренерам-преподавателям (включая старших), работающим со спортсменами (занимающимися), зачисленными на этапы совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства в спортивных школах.

5.7.3. Работникам учреждения устанавливается доплата за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса и участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена (занимающегося), показавшего высокие спортивные результаты на официальных спортивных соревнованиях в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа Мытищи Московской области, реализующих дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта, при условии непосредственного участия работника в обеспечении учебно-тренировочного процесса при подготовке спортсмена (занимающегося) к достижению высокого спортивного результата, включающего в себя: методическое и (или) организационное обеспечение учебно-тренировочных мероприятий и спортивной деятельности; медико-биологическое и (или) психологическое обеспечение; обеспечение рационального питания; транспортное обеспечение; финансовое и (или) материально-техническое обеспечение.

5.7.4. Тренерам-преподавателям, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки на этапе начальной подготовки и (или) учебно-тренировочном этапе (этапе спортивной специализации), при первичном трудоустройстве по профильной специальности (направлению подготовки) в учреждение в течение первых 4-х лет устанавливается ежемесячная доплата к ставке заработной платы в размере 50 процентов.

5.7.5. Тренерам-преподавателям (включая старших), осуществляющим наставничество над тренером-преподавателем, устанавливается ежемесячная доплата к ставке заработной платы в размере 50 процентов.

5.7.6. Педагогическим работникам за использование в работе современных методов и моделей образовательных и инновационных технологий устанавливается ежемесячная доплата к должностному окладу (ставке заработной платы) в размере 25 процентов.

5.7.7. Педагогическим работникам, оплата труда которых осуществляется за счет средств бюджета городского округа Мытищи Московской области, занимающим штатные должности (не менее одной ставки по одной должности), устанавливается ежемесячная доплата за напряженный труд в размере 5 000 рублей.

5.8. Порядок и размеры доплат, предусмотренных Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа Мытищи Московской области, реализующих дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта, определяются руководителями учреждения в пределах фонда оплаты труда, с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

5.9. Компетенцию учреждения по установлению стимулирующих выплат работникам реализовывать через следующие пункты коллективного договора.

5.9.1. На установление стимулирующих выплат заместителям руководителя определяется из общего объема стимулирующих выплат учреждения.

Конкретная величина определяется в соответствии с Положением об распределении стимулирующей и компенсационной частей фонда оплаты труда МБУ ДО «СШОР по баскетболу», за выполнение дополнительных работ не входящих в круг основных обязанностей Работника и выплат стимулирующего характера на основании показателей оценки результатов деятельности каждого Работника (показателей эффективности), утвержденным приказом директора МБУ ДО «СШОР по баскетболу» с учетом мнения профсоюзной организации.

5.9.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- за участие работников учреждения в проектной деятельности городского округа Мытищи Московской области.

5.9.2. На установление стимулирующих выплат Работникам МБУ ДО «СШОР по баскетболу» определяется из общего объема стимулирующих выплат учреждения.

Конкретная величина определяется в соответствии с Положением об распределении стимулирующей и компенсационной частей фонда оплаты труда МБУ ДО «СШОР по баскетболу», за выполнение дополнительных работ не входящих в круг основных обязанностей работника и выплат стимулирующего характера на основании показателей оценки результатов деятельности каждого работника (показателей эффективности), утвержденным приказом директора МБУ ДО «СШОР по баскетболу» по согласованию с профсоюзной организацией.

5.10. Работодатель обязуется:

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

5.10.2. Ответственность за правильность определения размеров заработной платы работникам несет руководитель МБУ ДО «СШОР по баскетболу».

5.10.3. Проводить работу по составлению тарификации тренерско-преподавательского состава и своевременное внесение изменений в связи с присвоением (окончанием срока действия) квалификационной категории, изменениях объема нагрузки (увеличения или снижения) и прочих условий.

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

5.12. За счет средств фонда оплаты труда Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь при уходе Работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск в размере от 1 до 1,5 окладов, тарифной ставки. Выплата по данному основанию производится не более одного раза за один рабочий год.

Порядок и размеры материальной помощи определяются руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда, с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Рабочее время работников определяется в соответствии с ТК РФ и с учетом специфики работы Учреждения.

6.2. Для руководящих Работников, Работников из числа административно-хозяйственного, и обслуживающего персонала МБУ ДО «СШОР по баскетболу» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. С понедельника по четверг начало работы в 9.00, окончание – 18.00 часов, в пятницу в 8.00 начало работы, окончание в 15.45. Обеденный перерыв с 13.00 часов до 13.45 часов. Выходные дни: суббота, воскресенье.

6.3. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для тренеров-преподавателей устанавливается в размере 18 часов в неделю, но не более 36 часов в неделю.

В рабочее время тренеров-преподавателей, кроме непосредственно тренерской работы, включается иная работа: индивидуальная работа со спортсменами, научная, исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, участие в работе коллегиальных органов управления организацией.

Нормы часов тренерско-преподавательской работы за ставку заработной платы устанавливается в астрономических часах, включая установленные короткие перерывы между занятиями продолжительностью 15-20 минут.

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

6.4. Продолжительность рабочего времени инструкторов-методистов (включая старшего) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

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

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

6.6. Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков Работникам, входящим в номенклатуру должностей педагогических работников, согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 устанавливается в размере 42 календарных дня.

6.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск работникам из числа административно-хозяйственного, и обслуживающего персонала МБУ ДО «СШОР по баскетболу» предоставляется продолжительностью 28 календарных дней. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется этим работникам за выслугу лет свыше 3 лет – 3 дня.

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

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

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

6.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем тренерско-преподавательского состава и других работников МБУ ДО «СШОР по баскетболу».

В эти периоды тренерско-преподавательский состав, не задействованный в проведении учебно-тренировочного процесса, привлекается Работодателем к методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебно-тренировочной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом Руководителя.

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

6.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников МБУ ДО «СШОР по баскетболу» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных (ст. 113 ТК РФ), с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходные и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке,

предусмотренном (ст. 153 ТК РФ). По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

6.12. Привлечение Работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МБУ ДО «СШОР по баскетболу», правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

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

7.2. Работодатель обязуется:

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

7.2.2. Повышать квалификацию тренеров-преподавателей, инструкторов-методистов и руководящих работников.

Работники проходят аттестацию на соответствие занимаемой им должности не реже одного раза в 5 лет, но не ранее чем через 3 года с момента назначения на должность.

7.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

7.3. При проведении аттестации тренеров-преподавателей, инструкторов-методистов и руководящих работников муниципальных учреждений на территории Московской области соблюдаются следующие условия:

7.3.1. Оплата труда тренеров-преподавателей, инструкторов-методистов и руководящих работников учреждения, установленная по ставке заработной платы (должностному окладу) в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией.

7.3.2. В случае выхода на работу по истечению срока действия квалификационной категории, соответствующая ей оплата труда по ставке заработной платы (должностному окладу), может сохраняться не более чем на год после:

- окончания длительного периода временной нетрудоспособности;
- отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком до 3-лет;
- возобновления тренировочной деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, ликвидацией учреждения, сокращения численности или штата;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию (решение о продлении в этом случае принимает директор МБУ ДО «СШОР по баскетболу», по согласованию с профсоюзной организацией).

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.2. Обеспечить право Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 214 ТК РФ).

8.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим.

8.1.4. Организовать проверку знаний Работников по охране труда.

8.1.5. Обеспечивать проведение в учреждении специальной оценки условий труда с последующей сертификацией в сроки, установленные с учетом мнения профсоюзной организации.

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

8.1.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работником на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

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

8.1.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

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

8.1.12. Не допускать эксплуатацию оборудования, проведение работ и учебно-тренировочного процесса на местах, где выявлены нарушения нормативных правовых актов по охране труда, создающие угрозу жизни и здоровью сотрудникам и обучающимся.

8.1.13. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Московской областной организации «Профессиональный союз работников физической культуры и спорта Московской области», членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

8.1.14. Обеспечивает доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

8.1.15. Гарантирует наличие оборудованной комнаты для отдыха работников.

8.2. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- незамедлительно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и

здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;

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

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

9.1. Стороны договорились о том, что:

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

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

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

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

9.2. Директор МБУ ДО «СШОР по баскетболу» обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.3. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента (ч. 6 ст. 377 ТК РФ).

9.4. Взаимодействие директора МБУ ДО «СШОР по баскетболу» с профсоюзной организацией осуществляется посредством:

- учета мнения профсоюзной организации (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профсоюзной организации (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения директором МБУ ДО «СШОР по баскетболу» только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профсоюзной организацией выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профсоюзной организации не совпадает с предлагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;

- согласия, отсутствие которого при принятии решения директором МБУ ДО «СШОР по баскетболу» квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

9.5. С учетом мнения профсоюзной организации производится:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда;
- изменение существенных условий труда.

9.6. С учетом мотивированного мнения профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
 - прогула (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
 - установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения повлекло за собой тяжкие последствия (нечастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение работником Устава учреждения;
- применение, в том числе однократное, тренером-преподавателем методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

9.7. По согласованию с профсоюзной организацией производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение тренировочной нагрузки, утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда (базового фонда и доплат стимулирующего характера);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- сохранение оплаты труда работника по ставке заработной платы после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию.

9.8. С согласия профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профсоюзной организации;

- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома.

9.9. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

9.10. Члены профсоюзных организаций освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч. 3 ст. 374 ТК РФ).

9.11. Члены профсоюзной организации включаются в состав комиссий МБУ ДО «СШОР по баскетболу» по тарификации, аттестации тренеров-преподавателей, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

12. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

Особенности регулирования труда тренеров-преподавателей устанавливаются трудовым законодательством (ТК РФ Глава 52) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, а также локальными нормативными актами, принимаемыми работодателями в соответствии с требованиями Трудового Кодекса с учетом норм, утвержденных общероссийскими спортивными федерациями, и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

12.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

12.1.2. Работодатель обязан по вызовам (заявкам) общероссийских спортивных федераций направлять тренеров-преподавателей с их письменного согласия для участия в мероприятиях по подготовке и участию в спортивных соревнованиях и в официальных спортивных мероприятиях.

12.1.3. На время командирования тренера-преподавателя в связи с участием в мероприятиях по подготовке и участию в спортивных соревнованиях и в официальных спортивных мероприятиях, за тренером-преподавателем сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

12.1.4. Тренеры-преподаватели имеют право работать по совместительству у другого работодателя в качестве спортсмена или тренера (тренера-преподавателя) только с разрешения работодателя по основному месту работы. (ст. 348.7. ТК РФ).

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

13. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

13.1. Профком обязуется:

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

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

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

13.1.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы и иных фондов МБУ ДО «СШОР по баскетболу».

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

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

13.1.7. Направлять учредителю МБУ ДО «СШОР по баскетболу» заявления о нарушениях руководителем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о

применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

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

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

13.1.11. Участвовать в работе комиссий МБУ ДО «СШОР по баскетболу» по тарификации, аттестации тренерско-преподавательского состава, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

13.1.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации тренерско-преподавательского состава МБУ ДО «СШОР по баскетболу».

13.1.13. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

13.1.14. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях болезни, смерти, свадьбы или рождения ребенка.

13.1.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МБУ ДО «СШОР по баскетболу».

14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

14.1. Ответственность сторон:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Коллективный договор утвержден на собрании трудового
коллектива.**