



**КОМИТЕТ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ И СПОРТУ
АДМИНИСТРАЦИИ ОКРУГА МУРОМ**

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Спортивная школа олимпийского резерва имени А.А. Прокуророва»
(МБУ ДО СШОР)

Представитель работодателя:

и.о. директор МБУ ДО СШОР

С.В. Морозова
« ____ » _____ 2023 г.

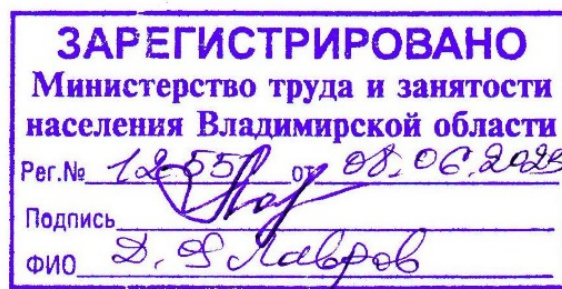
Представитель работников:

Председатель Совета трудового
коллектива МБУ ДО СШОР

Т.В. Артемьева
« ____ » _____ 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023 – 2026 гг.



Принят на общем собрании трудового коллектива
МБУ ДО СШОР

Протокол от « 10 » мая 2023 г. № 2

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУ ДО СШОР (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

Работодатель, в лице и.о. директора МБУ ДО СШОР Морозовой Светланы Вячеславовны (далее – Работодатель), действующий на основании Устава МБУ ДО СШОР, и работники, в лице Председателя Совета трудового коллектива (далее – Председатель СТК) Артемьевой Татьяны Владимировны.

1.3. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон, установленные законодательством РФ, а также дополнительные по сравнению с законодательством положения по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальные гарантии и другие вопросы, определенные Сторонами.

1.4. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- обеспечивать эффективное управление организацией, сохранность её имущества;
- добиваться стабильного финансового положения;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и их безопасность;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов организации;
- учитывать мнение Совета трудового коллектива по проектам текущих и перспективных, производственных планов и программ.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать эффективному росту производительности труда;
- беречь имущество организации, экономить электроэнергию и другие ресурсы;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, оказывать уважение друг к другу.

Совет трудового коллектива как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности энергосистемы, создавая систему социально-трудовых отношений, наиболее полно соответствующую задачам повышения эффективности и качества труда;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства РФ, об охране труда и настоящего Коллективного договора.

1.5. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, требующих согласования с Председателем СТК, а также перечень кадровых документов, в которых необходимо учитывать мнение выборного профсоюзного органа:

- а) Правила внутреннего трудового распорядка работников;
- б) Положение о защите персональных данных работников;
- в) Положение о премировании работников;
- г) Положение о порядке установления стимулирующих выплат;
- д) график отпусков;
- е) приказ о прекращении (расторжении) трудового договора с работником по инициативе работодателя (увольнение).

1.6. Стороны несут ответственность за нарушение или невыполнение Коллективного договора в соответствии со статьей 55 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.7. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на три года. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками строятся на основе трудовых договоров в соответствии с требованиями ТК РФ и других действующих нормативных актов, а также настоящим Коллективным договором.

Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет определяются трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением.

Данный Коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения.

Каждый вновь принимаемый работник должен ознакомиться с действующим Коллективным договором под роспись.

Интересы работодателя представляет директор, действующий на основании Устава Учреждения.

2.2. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя (директора) на основании заключенного трудового договора.

Экземпляр трудового договора выдается работнику на руки. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Приказ (распоряжение) объявляется под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию (личному заявлению) работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

Трудовые договоры заключаются:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью 2 статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

В содержание трудового договора может быть включено условие об установлении работнику при приеме на работу испытания в целях проверки его соответствия поручаемой работе (по соглашению сторон).

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Не могут вводиться изменения определенных сторонами условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями Коллективного договора, перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

2.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступающим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего, среднего и начального профессионального образования, успешно обучающимися в этих учреждениях, работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

Гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством РФ, предоставляются работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение, переобучение или дополнительное профессиональное образование, на условиях и порядке, определенных трудовым договором либо дополнительным соглашением, заключенным между работником и работодателем.

В случае временного прекращения работы (отпуск по уходу за ребенком, заболевание работника на длительный период) действие присвоенной на 4 года квалификационной категории (второй, первой или высшей), продлевается на 1 год.

2.5. Трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения норм трудового законодательства РФ, настоящего Коллективного договора, а также условий трудового договора, рассматриваются комиссией по трудовым спорам или в судебном порядке.

3. Оплата труда

3.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании Постановления главы округа Муром Владимирской области от 01.09.2008 г.

№ 2230 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений физкультурно-спортивной направленности» (с изменениями) (далее – Положение о СОТ).

3.2. Должностной оклад, ставка заработной платы состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, умноженной на повышающие коэффициенты.

3.3. Заработная плата работникам выплачивается и перечисляется на лицевой счет за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 29 числа текущего месяца. Если день выдачи заработной платы совпадает с выходным или праздничным днем, то она выдается накануне.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.4. Оплата труда медицинских работников Учреждения производится на основании Постановления главы округа Муром от 23.11.2017 № 906 «О внесении изменений в постановление Главы округа Муром от 01.09.2008 № 2230 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений физкультурно-спортивной направленности».

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с Положением о СОТ.

3.5.1. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3.6. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с Положением о СОТ, с Положением о порядке установления стимулирующих выплат, утвержденным директором Учреждения с учетом мнения представительного органа работников (далее – Положение о стимулирующих выплатах), а также в соответствии с гарантиями, предоставляемыми работодателем по оплате труда работников на основании настоящего Коллективного договора.

3.6.1. Размеры выплат стимулирующего характера ограничиваются предельными размерами и устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда.

3.6.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

3.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный срок, но не более одного года. Выплаты могут быть изменены, либо отменены при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

3.8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы также включают в себя выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с общей деятельностью учреждения.

3.9 Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах.

3.10. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет включают в себя:

а) выплату с учетом нагрузки молодым специалистам (в возрасте до 35 лет), получившим среднее профессиональное или высшее образование, обучавшихся по очной форме, при первичном трудоустройстве по специальности в Учреждение, осуществляющее спортивную подготовку до прохождения ими аттестации (но не более 3 лет):

- с высшим профессиональным образованием – до 20 %;
- со средним профессиональным образованием – до 15 %;

3.11. Основания для премиальных выплат по итогам работы за квартал/полугодие/год, а также разовые премии за определенные заслуги перед Учреждением определяются в соответствии с Положением о премировании работников, утвержденным директором Учреждения.

Размер премии устанавливается директором Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Размер премии предельными размерами не ограничивается, но устанавливается в пределах средств фонда оплаты труда.

3.12. Работникам, уходящим в ежегодный отпуск, выполнившим свои трудовые обязанности и не имеющим нарушений трудовой дисциплины, работодатель с учетом мнения Совета трудового коллектива производит единовременную выплату, если Учреждение имеет такую возможность.

3.13. Предварительная тарификация тренеров-преподавателей проводится в срок до 31 мая текущего года, уточняется и корректируется до 31 августа текущего года. Не позднее, чем за 2 месяца производится ознакомление работников Учреждения с возможными изменениями условий оплаты их труда, с табелем учета рабочего времени, ежемесячно представляемого к оплате.

3.14. Совет трудового коллектива контролирует:

- выплаты надбавок и доплат материального поощрения;
- своевременность изменений условий оплаты труда работников;
- своевременность выплат заработной платы;
- ходатайствует перед работодателем о поощрении (награждении) работников за высокие результаты труда, присвоении почетного звания и т.д.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим труда и отдыха устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО СШОР (далее – Правила), коллективным договором и трудовым договором.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается 40 часов в неделю.

Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для следующих категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- медицинская сестра – 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ);
- инструктор-методист – 36 часов в неделю;
- тренер-преподаватель – 36 часов в неделю;

Для работников: 14-16 лет - не более 24 часов в неделю;

16-18 лет – не более 35 часов в неделю;

для инвалидов I или II гр. – не более 35 часов в неделю

4.3. Порядок и правила определения тренерской нагрузки и особенности ее установления предусмотрены Положением о СОТ и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

4.4. Общепринятыми выходными днями при пятидневной рабочей неделе являются суббота и воскресенье.

4.5. Рабочее время тренера-преподавателя в школе определяется расписанием занятий. Расписание занятий составляется и утверждается администрацией Учреждения по согласованию с выборным органом и с соблюдением санитарно-гигиенических норм.

4.6. Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Применение сверхурочных работ Работодатель может производить в исключительных случаях, в порядке и пределах, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

Привлечение к сверхурочной работе возможно только в порядке, предусмотренном статьей 99 ТК РФ.

Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

4.8. Работодатель обязуется:

4.8.1. Привлекать специалистов и обслуживающий персонал к выполнению хозяйственных работ (участию в субботниках и генеральных уборках), не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.8.2. Составлять график отпусков на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года и доводить до сведения всех работников.

4.8.3. Устанавливать очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков по согласованию с Советом трудового коллектива с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

4.8.4. Разделять отпуска, предоставлять отпуска по частям, переносить отпуска полностью или по частям на другой год, а также отзывать из отпуска только с согласия работника.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 367 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам, имеющим инвалидность, предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 42 календарных дня работникам, чьи должности относятся к педагогическим кадрам:

- директор учреждения;
- заместитель директора;
- тренер-преподаватель;
- инструктор-методист

О времени начала отпуска каждый работник дополнительно извещается не позднее, чем за две недели до его начала.

4.8.5. Предоставлять в обязательном порядке по заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы:

- мужчинам в период послеродового отпуска жены;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- для ухода за заболевшим членом семьи согласно медицинскому заключению.

4.8.6. Устанавливать минимальный отпуск сроком 28 календарных дней.

4.9. Оплачиваемые дополнительные дни отдыха предоставляются одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста 18 лет – 4 дня в месяц.

4.10. При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим 3 дня отдыха. Указанные дни отдыха по желанию работника могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску или использованы в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов по согласованию с работодателем.

4.11. Родителям и опекунам, воспитывающим детей-школьников младших классов (1 – 4-го классов) предоставляется дополнительный оплачиваемый день отдыха в День знаний (1 сентября).

4.12. Работникам предоставляются оплачиваемые дополнительные дни отдыха в случаях:

- рождение ребенка – 2 дня;
- свадьба работника – 2 дня;
- свадьба детей работника – 1 день;
- смерти супруга(и), членов семьи (дети, родители, родные братья, сестры) – 3 дня.

4.13. Работодатель может предоставлять неполный рабочий день Работнику по соглашению сторон на основании ТК РФ, оплата которого производится за фактически отработанное время.

4.14. Работодатель предоставляет тренерам-преподавателям, отработавшим в летний период в загородном оздоровительном лагере дополнительные дни отдыха из расчета:

- 7 календарных дней – 1 день;
- 14 календарных дней – 2 дня;
- 21 календарный день – 3 дня.

4.15. Совет трудового коллектива обязуется:

4.15.1. Участвовать в установлении нагрузки тренера-преподавателям на новый учебно-спортивный сезон путем обсуждения проекта тарификационного

списка, предложенного директором Учреждения, а также в рассмотрении конфликтных ситуаций.

4.15.2. Контролировать:

- рациональное составление расписания учебно-тренировочных занятий с учетом обеспечения целесообразности и максимальной экономии времени тренера-преподавателя;

- соблюдение установленной продолжительности рабочего дня обслуживающего и рабочего персонала; своевременность составления графика работы и ознакомления с ним каждого работника;

- порядок компенсации в случае привлечения к сверхурочным работам работника к дежурству и некоторым видам работ в выходные и праздничные дни.

4.15.3. Оказывать помощь администрации Учреждения в организации мероприятий по подготовке Учреждения к новому учебному году.

4.15.4. Принимать участие в работе аттестационной комиссии.

5. Вопросы занятости

5.1. Работодатель предоставляет льготы и компенсации высвобождающимся работникам в соответствии с трудовым законодательством РФ, иными нормативными правовыми документами и настоящим Коллективным договором.

5.2. Работодатель и Совет трудового коллектива договорились, что высвобождение является массовым, если сокращается более 1 % от числа работающих за 1 месяц человек.

5.3. Предупреждение лиц об увольнении, в случае предстоящего сокращения штатов, осуществляется не менее чем за 2 месяца.

5.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников осуществляется в соответствии со ст. 179 ТК РФ.

5.5. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации, сокращении численности или штата работников Учреждения предоставляются в соответствии со ст. 179, 180, 181¹ ТК РФ.

5.6. Работодатель проводит работу по прогнозированию, анализу и учету численности высвобождаемых работников и оказывает помощь в организации и переподготовке.

6. Социальные льготы и гарантии

6.1. Работодатель с учетом мнения представительного органа работников:

6.1.2. Приобретает подарки для детей работников (в возрасте от одного года до 14 лет включительно).

6.1.3. Рассматривает вопрос о поощрении за многолетнюю и добросовестную работу, к юбилейным датам и другое в виде материальной помощи в соответствии с Перечнем оснований предоставления одноразовой материальной помощи работникам (Приложение № 1), в пределах фонда оплаты труда.

6.1.4. Выделяет средства для поощрения работников к весеннему празднику – Дню 8 Марта и 23 февраля в размере, определенном совместным решением работодателя и представителя трудового коллектива. Их распределение производится в пределах средств фонда оплаты труда.

6.2. Предусматриваются затраты, предназначенные на прохождение медицинского обследования работников при приеме на работу.

7. Охрана труда

7.1. Администрация Учреждения в соответствии с действующим законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1.1. Обеспечивать работникам нормальные условия труда на каждом рабочем месте, гарантии прав работников на охрану труда.

7.1.2. Обеспечивать обязательное медицинское страхование работников.

7.1.3. Обеспечивать организацию работы по охране труда в соответствии с действующим законодательством, правилами и нормами в этой области.

7.1.4. Проводить в Учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию) с последующей сертификацией.

7.1.5. Обеспечивать обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследование) работников, а также санитарно-эпидемиологические (профилактические) мероприятия по требованию Государственного санитарно-эпидемиологического надзора (флюорографию, профилактические прививки и т.п.).

7.1.6. Обеспечивать своевременную выдачу работникам специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обеззараживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

7.1.7. Организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда в Учреждении.

7.2. Совет трудового коллектива обязуется:

7.2.1. Оказывать содействие администрации Учреждения в создании надлежащих условий труда и отдыха работников.

7.2.2. Контролировать и оказывать содействие в соблюдении законодательства об охране труда.

8. Порядок внесения в Коллективный договор изменений и дополнений.

Разрешение споров

8.1. Ни одна из сторон, заключивших настоящий Коллективный договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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

8.3. При реорганизации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

8.4. При ликвидации организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

8.5. Общее собрание коллектива работников предоставляет совместной комиссии представителей работников и работодателя право на рассмотрение и принятие решений о внесении изменений и дополнений в содержание действующего Коллективного договора. Соответствующие изменения и дополнения вступают в силу с момента принятия комиссией согласованного решения. В случае непринятия согласованного решения заинтересованная сторона вносит соответствующее представление о возобновлении переговоров.

Переговоры должны быть начаты не позднее семи дней со дня получения письменного уведомления одной из сторон. Внесенные дополнения и изменения оформляются в виде приложений к Коллективному договору с обязательным ознакомлением всех работников Учреждения.

8.6. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с действующим законодательством РФ.

9. Контроль за выполнением коллективного договора

9.1. Стороны договорились, что:

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

9.1.2. Рассматривают в срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его исполнением.

9.1.3. Соблюдают установленный законодательством РФ порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

9.2. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Коллективного договора не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия данного договора.

ПЕРЕЧЕНЬ
оснований предоставления
материальной помощи работникам и её размеров

Основания предоставления материальной помощи:	Размер материальной помощи
в связи со смертью близких родственников (супруга(и), членов семьи (дети, родители) (наличие подтверждающих документов)	до 5 000 руб.
в связи с вступлением в брак (работник (наличие подтверждающих документов), дети работников))	до 5 000 руб.
на лечение (наличие подтверждающих документов)	до 5 000 руб.
в связи с юбилейной датой (50, 55, 60 и далее с промежутком в 5 лет)	до 5 000 руб.
в связи с рождением у работника ребенка (наличие подтверждающих документов)	до 5 000 руб.