КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2026 -2029 г.г.

Муниципальное бюджетное учреждение
«Спортивная школа №3» г. Улан-Удэ

От работодателя:
в лице директора
МБУ ДО «СШ № 3» г. Улан-Удэ
И.С. Ыбденов
_____
«16» _____ 202__г

От работников:
в лице председателя
профсоюзного комитета
МБУ ДО «СШ № 3» г. Улан-Удэ
«16» _____ 202__г

Администрация г.Улан- Удэ
Комитет экономического развития и туризма
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
«16» апреля 2026 г.
Регистрационный № 47
гл. спец. Зориктуев М.М
(Должность и ФИО специалиста,
осуществляющего регистрацию)
Подпись _____

г. Улан-Удэ
2026 год

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУ ДО «СШ №3» г. Улан-Удэ.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников школы (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда и отдыха по сравнению с установленными законами, иными правовыми нормативными актами, отраслевым соглашением по регулированию социально-трудовых отношений между Министерством спорта РБ и Бурятской республиканской территориальной организацией общественного профессионального союза работников физической культуры, спорта и туризма.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя, председателя первичной профсоюзной организации (далее профком);
- работодатель, в лице его представителя, директора учреждения.

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

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех без исключения работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, после внесения в него соответствующих изменений.

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

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. По истечении данного срока в коллективный договор вносятся изменения.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами, заключившими настоящий договор.

1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к

снижению уровня социально-экономического и правового положения работников учреждения.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует сроком на три года.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка (приложение №1);
- положение об оплате труда работников учреждения (приложение №2);
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;
- другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управлением учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2, ст.52 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренными в настоящем договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору), порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующем трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим договором.

2.2. Трудовые договоры заключаются в соответствии со ст. 57 Трудового кодекса РФ и с учетом особенностей и условий, установленных статье 348.2. Трудового кодекса РФ и настоящим коллективным договором

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ). При изменении условий труда либо по другим причинам (изменение названия, законодательства, нормативных актов и т.п.) с работниками заключается дополнительное трудовое соглашение в 2-х экземплярах, вступающего в силу с момента подписания сторонами

(работодатель и работник).

При приеме на работу и в период действия трудового договора учреждения обязано знакомить тренеров под роспись также с нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями, правилами соответствующих видов спорта, положениями (регламентами) о спортивных соревнованиях, общероссийскими антидопинговыми правилами и антидопинговыми правилами, утвержденными международными антидопинговыми организациями, условиями договоров работодателя со спонсорами (партнерами), с рекламодателями, организаторами спортивных мероприятий и общероссийскими спортивными федерациями в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсменов, тренеров. Знакомить спортсменов, тренеров-преподавателей с указанными нормами, правилами, положениями (регламентами) и условиями в части, непосредственно связанной с их участием в спортивных мероприятиях в составе спортивной сборной команды Российской Федерации, обязана общероссийская спортивная федерация по соответствующим виду или видам спорта. Должностные обязанности работников определяются следующими нормативными правовыми актами: тренеров - ЕКС руководителей, специалистов и служащих, профессиональным стандартом "Тренер-преподаватель", утвержденным приказом Минтруда России от 24.12.2020 № 952н "Об утверждении профессионального стандарта "Тренер-преподаватель ", инструкторов-методистов – ЕКС руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта", утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 15.08.2011 № 916н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта", профессиональными стандартами "Инструктор-методист".

2.4. При заключении трудового договора работники подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру. В период действия трудового договора работники проходят обязательные периодические медицинские осмотры в целях определения пригодности для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. Работодатель организует проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности, но не реже одного раза в год) медицинских осмотров.

2.5. Объем тренировочной нагрузки тренерам - преподавателям устанавливается работодателем исходя из количества часов по тренировочному плану, программам спортивной подготовки, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении. Объем нагрузки тренера- преподавателя оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия тренера- преподавателя либо по инициативе работодателя после согласования с профкомом. Тренировочная нагрузка на новый тренировочный год тренеров-преподавателей и других работников, ведущих тренерско- преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. Работодатель должен ознакомить тренеров- преподавателей до ухода в очередной отпуск с их нагрузкой на новый тренировочный год в письменном виде.

2.6. Объем тренировочной нагрузки тренеров- преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Тренировочная нагрузка тренерам- преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях, передается на этот период для выполнения другими тренерами-преподавателями.

2.8. Уменьшение или увеличение тренерской нагрузки тренера- преподавателя в течение тренировочного года по сравнению с тренировочной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях;

- уменьшения количества учащихся в группе;
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с карантином и в других случаях);
- восстановления на работе тренера- преподавателя, ранее выполнявшего эту тренировочную нагрузку;
-возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.9. Тренерам- преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку, и не являющимся педагогическими работниками в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденной в соответствии с действующим законодательством, учреждением предоставляются следующие социальные гарантии:

1) установление ставки заработной платы в неделю, соответствующей норме часов тренерской работы (тренерская нагрузка) - 24 часа;

2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю физкультурно-спортивной деятельности не реже чем один раз в четыре года;

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

4) право на длительный отпуск сроком до трех месяцев не реже чем через каждые четыре года непрерывной работы тренера- преподавателя со спортсменами высокого класса - членами спортивных сборных команд Российской Федерации после успешного завершения цикла подготовки (занятие призовых мест по итогам проведения олимпийских, паралимпийских, сурдлимпийских игр, чемпионатов мира);

5) право на обеспечение спортивной экипировкой и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления профессиональной деятельности в соответствии с локальным нормативным актом учреждения;

6) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные коллективным договором учреждения в соответствии с действующим законодательством.

2.10. Тренерская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также работникам других учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления и методических центров) предоставляется только в том случае, если работник, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечиваются тренерской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

2.11. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора

допускается, как правило, только на новый тренировочный год с связи изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества спортсменов (воспитанников); изменение количества часов работы по программе или изменение программы, проведение эксперимента и т.п.) при продолжении работы без изменения его функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

В течение года изменение существующих условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленными обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существующих условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении тренировочной нагрузки в течение тренировочного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с предложением работы на новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему в учреждении работу, соответствующую его квалификацию и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренными ТК РФ и иными Федеральными законами.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки кадрового состава учреждения.

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом (в разрезе специальностей), учитывая рекомендации аттестационной комиссии по совершенствованию профессиональной деятельности работника, о необходимости повышения его квалификации с указанием специализации.

Организовывать повышение квалификации работников не реже чем один раз в четыре года.

3.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

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

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю учреждения, по направлению учреждения или органов управления, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.3.5. В соответствии с положением о порядке аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, работники обязаны проходить аттестацию в целях установления соответствия уровня квалификации работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) или подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям на основе их профессиональной деятельности, а по ее результатам - установить работникам соответствующее полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня решения аттестационной комиссии.

3.3.6. Представлять в аттестационную комиссию (главную аттестационную комиссию) для прохождения аттестации с целью подтверждения соответствия тренеров- преподавателей занимаемой должности в отношении работников, не имеющих квалификационных категорий (второй, первой или высшей), проводимой один раз в 4 года представление на аттестуемых работников (тренеров-преподавателей). Представление должно содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств работника (тренера-преподавателя), результатов его профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности, информацию о прохождении работником (тренером-преподавателем) повышения квалификации, в том числе по направлению работодателя, за период, предшествующий аттестации, сведения о результатах предыдущих аттестаций. Необходимость и сроки представления работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности должны определяться работодателем.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменном 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-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателем в связи с ликвидацией учреждения (п.1. ст.81 ТК РФ) и сокращением численности штата (п.2. ст.81ТК РФ), производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.81 ТК РФ).

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнении из учреждения инвалидов.

4.4. Стороны договорились:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работу при сокращении численности или

штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных с ст.179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- неосвобождённые председатели первичных профсоюзных организаций (ст.ст.374, 376 ТК РФ);
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- награжденные государственными наградами в связи с профессиональной деятельностью.

4.4.2. Высвобождающимся 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.

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на неопределенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работающих в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников в учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), иными локальными нормативными актами учреждения, трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), графиками работы и годовым календарным графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения (согласования) профкома, расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства, с учетом методических рекомендаций и указаний Минспорта России, а также условиями трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору), должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, вспомогательного, технического и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

Продолжительность рабочего времени для лиц, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю.

Тренерам-преподавателям, непосредственно участвующим в тренировочном процессе, устанавливается норма часов тренерской работы за ставку нормируемой части заработной платы (нормируемая часть тренерской работы) в размере 18 часов в неделю.

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

5.4. В рабочее время тренеров-преподавателей и иных лиц, осуществляющих

спортивную подготовку, в зависимости от занимаемой должности включается тренерская работа, индивидуальная работа с занимающимися, научная, творческая и 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 физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением. Конкретные трудовые (должностные) обязанности тренера-преподавателя определяются трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) и должностными инструкциями. Соотношение тренерской и другой работы в пределах рабочей недели или тренировочного периода (спортивного сезона) определяется соответствующим локальным нормативным актом учреждения, с учетом количества часов по тренировочному плану, специальности и квалификации работника.

5.5. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время работников включается проведение тренировочных мероприятий, индивидуальная работа с занимающимися, научная, творческая и 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 тренировочных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися. Локальные нормативные акты в учреждении по вопросам определения тренерской нагрузки работников, а также ее изменения утверждаются директором и согласовываются с заместителем директора по спортивной работе.

Объем тренерской нагрузки работников определяется ежегодно на начало тренировочного периода (с 01 сентября) и устанавливается распорядительным актом учреждения.

Объем тренерской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору). Объем тренерской нагрузки, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества занимающихся, групп. При определении объема тренерской нагрузки на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) рекомендуется сохранять преемственность в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества занимающихся, групп.

Об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Под тренерской нагрузкой работников предлагается понимать тренерскую работу, выполняемую во взаимодействии с занимающимися по видам деятельности,

установленным планом или программой спортивной подготовки (индивидуальным планом подготовки), текущий контроль их выполнения.

5.6. Учреждение работает в режиме шестидневной рабочей недели. Выходным днем является воскресенье для работников не связанных с тренировочной деятельностью. Для сторожей и вахтеров продолжительность зависит от сменности. Для тренеров-преподавателей выходной день зависит от графика (расписания) тренировочных занятий.

Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств тренеров-преподавателей, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.7. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается 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 18 лет), а также осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.8. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера-преподавателя, в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда. Тренерам-преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышению квалификации.

5.9. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий и с учетом мнения профкома. К таким работам не привлекаются инвалиды, беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет.

5.10. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя и с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой, в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.11. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным 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. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных с.124-125 ТК РФ.

5.12. Работникам учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней в связи с работой в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Тренерам – преподавателям, инструкторам-методистам, директору и заместителю директора по спортивной работе предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительность не менее 3-х календарных дней. Конкретная продолжительность указанного в настоящем пункте отпуска определяется на основании локального акта учреждения (правила внутреннего распорядка труда организации и (или) приказа директора учреждения и др.).

5.12.1 Отпускное пособие нужно выплатить не позднее чем за три календарных дня до начала отпуска. В случае задержки выплаты пособия по вине компании работнику положена денежная компенсация в размере не ниже 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки. Ч. 9 ст. 136 ТК РФ.

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять отпуск, оплачиваемый полностью, в связи:

- со смертью близких родственников (супруга, родителей, детей) - 3 рабочих дня;
- с рождением ребенка (для отца) - 1 рабочий день;
- родителю для проводов ребенка в школу - 1 рабочий день;
- родителям для провода сына в армию - 1 рабочий день;
- в связи с бракосочетанием работника - 3 рабочих дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника - 3 рабочих дня;
- в связи с переводом на новое место жительство - 1 рабочий день;
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы - 1 рабочий день;
- работникам, не имевшим в течение периода между очередными отпусками дней нетрудоспособности (кроме случая ухода за детьми и т.п.) - 3 рабочих дня;
- работникам, проработавшим в данной организации 15 и более лет – 3 рабочих дня;
- женщинам, имевших детей в возрасте до 16 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), и мужчинам, в одиночку воспитавшим детей в возрасте до 16 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет) - 1 рабочий день ежемесячно.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников; отраслевого соглашения по регулированию социально-трудовых отношений между Министерством спорта РБ и Бурятской республиканской территориальной общественной организации общественного профессионального союза работников физической культуры, спорта и туризма, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту Администрации г. Улан-Удэ.

6.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в учреждении системе оплаты труда (ст. 135 ТК РФ). Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже 2 раз в месяц на месте или по безналичному расчету на расчетный счет сотрудника по личному заявлению, в любой кредитной организации. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 число каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Каждому работнику выдается расчетный листок по заработной плате, в котором указывается составные части зарплаты, причитающиеся ему за соответствующий период, размер и основания производственных удержаний, а также общую денежную сумму, подлежащую выплате (ст. 136 ТК РФ).

6.3. Размеры должностных окладов и условия оплаты труда специалистов основного персонала, вспомогательного и технического персонала учреждения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами школы, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками соответствующих категорий.

6.4. Заработанная плата работников учреждения складывается из:

- базовых окладов с повышающими коэффициентами;
- выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера;
-выплаты, обусловленные районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностям и других выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливает Экспертная комиссия учреждения на основании Положения о порядке распределения стимулирующей част фонда оплаты труда за качественное выполнение работы, входящей в круг основных обязанностей работника, за интенсивность и высокие результаты работы, за стаж работы и выслугу лет, за опыт и достижения работы, а также, для повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения.

6.6. Работодатель обязуется:

6.6.1. Осуществлять выплату за наставничество в размере 10% от оклада.

6.6.2. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ.

6.6.3. При нарушении установленного срока выплаты заработанной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнение и(или) других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных 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.

6.6.4. Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном объёме.

6.7. Ответственность за правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам учреждения по утвержденным с учетом мнения (по согласованию) профкома перечням оснований предоставления материальной помощи.

7.2. Гарантии, льготы и компенсации предоставляются работникам отрасли на основании законодательства Российской Федерации, настоящего договора.

7.3. Работодатель в соответствии со ст. 348.10 ТК РФ обязуется обеспечить финансирование обеспечения спортсменов, тренеров-преподавателей спортивным оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления их деятельности, поддерживать оборудование, инвентарь и средства в состоянии, пригодном для использования, и установить определенные нормы обеспечения и сроков пользования спортивным оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами в локальных нормативных актах учреждения.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 2% от фонда оплаты труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, технике безопасности на рабочем месте, пожарной безопасности, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим под подпись.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало тренировочного года.

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

8.5. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с ФЗ.

8.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.216.1 ТК РФ).

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

8.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья, а также жизни и здоровья детей, вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу (безопасное место работы) на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда совместно с членами профкома и комиссией по охране труда.

8.10. В срок до 1 сентября каждого года утвердить комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить работники прошедшие специальное обучение и члены профкома. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровье и безопасные условия труда своевременно принимать меры к их устранению.

8.11. Обеспечить ежегодное прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.12. Проводить специализированную оценку условий труда и СОУТ 1 раз в 5 лет.

8.13. Работодатель обязуется:

8.13.1. Включать в коллективные договоры положения, предусматривающие выделение дополнительных финансовых средств, для работников на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей;

8.13.2. Устанавливать единовременные денежные выплаты работникам (членам их семей) в соответствии с «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБУ ДО «СШ №3» г. Улан-Удэ.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

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

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

9.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения (предварительного согласия) профкома.

9.4. Работодатель обязан предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведение оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст.377 ТК РФ).

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления, в размере 1% от размера заработной платы (ст.30,377 ТК РФ).

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

9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзных съездов, конференций, а также для участия в семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий членам профсоюза в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374,376 ТК РФ).

9.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации работников, СОУТ, охране труда, социальному страхованию и других.

9.10. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.224 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

X. ОБЯЗАННОСТИ ПРОФКОМА

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза и других работников учреждения (в случае если работники уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации) по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателя трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующей части фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. 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.

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

10.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, 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).

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

10.8. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Совместно с профкомом профсоюза участвовать в работе по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечивать их новогодними подарками ежегодно.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию, вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района, города.

10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полном перечислении страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, профессиональной аттестации работников, СОУТ, охране труда и других.

10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения профессиональной аттестации работников учреждения.

10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе

персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования и портале Госуслуг.

10.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза (по их письменному заявлению) за счет средств профсоюза учреждения.

10 17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

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

11.2. Осуществляют контроль за выполнением коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников, не реже 1 раза в год.

11.3. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения- забастовки.

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

11.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания и регистрации в органе по труду.

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

ПРОШИТО

И ПРОНУМЕРОВАНО

16(шестнадцать) страниц