**Муниципальное бюджетное учреждение «Спортивная школа олимпийского резерва**

**по баскетболу»**

**город Вологда**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**на 2019 - 2022 годы**

От работодателя От работников

Директор МБУ СШОР по баскетболу

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.Н. Фролова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.В. Булаева

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_2019 г. «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_2019г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Департаменте труда и занятости населения Вологодской области

Дата\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Регистрационный номер\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись лица, проводившего регистрацию\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУ СШОР по баскетболу (далее Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного учреждения спортивной школы олимпийского резерва по баскетболу и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ  для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель в лице его представителя - директора Марины Николаевны Фроловой;

Работники учреждения, в лице их представителя – тренера Натальи Викторовны Булаевой.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.6. При смене форм собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

1.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положенияколлективного договорарешаются сторонами.

1.11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.12. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением:

-    учёт мнения трудового коллектива;

- консультация с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение трудового коллектива и являющихся приложениями к коллективному трудовому договору.

1).Правила внутреннего трудового распорядка для работников   
 (Приложение № 1).

2). Положение о ненормированном рабочем дне (Приложение № 2)

3). Правила оценки напряженности и сложности труда (Приложение № 3).

4). Положение об организации работы по охране труда и обеспечению

безопасности в МБУ СШОР по баскетболу (Приложение № 4).

5). Кодекс этики и служебного поведения работников (Приложение № 5).

**2. Трудовой договор**

2.1. 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.

2.2. При приёме на работу трудовой договор заключается с работником в письменной форме вдвухэкземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на определённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

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

2.4. Объём тренировочной нагрузки работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по тренировочному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении. Верхний предел тренировочной нагрузки н е ограничивается. Объём тренировочной нагрузки работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён только с письменного согласия работника. Тренировочная нагрузка на новый годовой тренировочный период тренеров и других работников, ведущих тренерскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем с учётом мнения общего собрания работников.

2.5. При установлении тренерам, для которых школа является местом основной работы, тренерской нагрузки на годовой тренерский период, как правило, сохраняется её объём и преемственность групп.

2.6. Тренерская нагрузка, объем которой больше или меньше ставки заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

2.7. Уменьшение или увеличение тренерской нагрузки тренера в течение годового тренировочного периода по сравнению с тренерской нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или в приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшение количества часов по тренерским планам и программам, сокращение количества групп, спортсменов;

- временного увеличения объёма тренерской нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

- восстановления на работе тренера, ранее выполнявшего эту тренерскую нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

2.8. В течение годового тренировочного периода изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон.

2.9. 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 работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

**3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

Стороны договорились:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с согласия общего собрания работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работника на каждый годовой тренировочный процесс.

3.3 Работодатель обязуется

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. Повышение квалификации тренеров не реже чем один раз в пять лет.

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

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

**4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4.1. Работодатель обязуется:

Уведомлять трудовой коллектив 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-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение членов трудового коллектива по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учётом мнения совета трудового коллектива (ст.82 ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют лица, указанные в ст. 179 и ст. 261 ТК РФ, а также: лица предпенсионного возраста, проработавшие в учреждении свыше 10 лет, награжденные государственными наградами, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.3.2. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

**5. Рабочее время и время отдыха. Социальные льготы и гарантии**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение № 1), тренировочным расписанием, годовым календарным тренировочным графиком, утверждаемыми работодателем с учётом мнения общего собрания работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, вспомогательного и обслуживающего персонала, тренеров учреждения устанавливается рабочий день с продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю.

5.3. Тренерам устанавливается 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем. Рабочее время тренеров определяется тренировочным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них настоящими Правилами.

5.4. Составление расписания тренировочных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени тренера.

5.5. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и праздничный нерабочий 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.

5.6. Неполное рабочее время-неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях (ст. 93 ТК ФЗ):

-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.

5.7. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.8. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения общего собрания работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работников в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы-в любое время в соответствии с очередностью предоставления отпусков (ст. 22 ТК РФ).

5.9. Тренерам (старшим тренерам) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 4 календарных дня. Согласно ст. 348.10 ТК РФ.

5.10. В соответствии с постановлением Главы города Вологды от 23.07.2008г. № 3949 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях муниципального образования «город Вологда», «Правилами оценки напряженности и сложности труда в муниципальном бюджетном учреждении «Спортивная школа олимпийского резерва по баскетболу» работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, если работник по распоряжению директора эпизодически привлекается к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск прилагается (приложение № 2).

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

5.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, наступившей во время отпуска.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.13. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по согласованию между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

5.14. Работодатель обязуется обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК РФ).

5.15. Работодатель обязуется перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством, средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников учреждения.

5.16. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании.

**6. Основные условия оплаты труда**

6.1. Система оплаты труда и стимулирования работников МБУ СШОР по баскетболу устанавливается в соответствии с: Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», приказом Министерства спорта Российской Федерации от 27.12.2013 № 1125 «Об утверждении особенностей организации и осуществления образовательной, тренировочной и методической деятельности в области физической культуры и спорта, приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008г.№247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008г.№248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей профессий рабочих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 27.02.2012г.№165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», постановлением Главы города Вологды от 04.02.2009г. №526 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Вологда», постановлением Главы города Вологды от 19 октября 2018 года №5459.

 Система оплаты труда предполагает связь заработной платы с качеством и результативностью труда, которая обеспечивается с помощью стимулирующих и компенсационных надбавок.

6.2. Заработная плата выплачивается за первую половину месяца 25 числа каждого месяца и за вторую половину месяца 10 числа каждого месяца.

6.3. Система оплаты труда работников МБУ СШОР по баскетболу устанавливается с учетом:

-государственных гарантий по оплате труда;

-должностных окладов (ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам;

- перечня выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- настоящего Положения.

6.4. Оплата труда работников МБУ СШОР по баскетболу состоит из:

-должностного оклада (ставки заработной платы);

-выплат компенсационного характера;

-выплат стимулирующего характера.

6.5. Условия оплаты труда работников учреждения, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих.

6.6.Должностные оклады работников МБУ СШОР по баскетболу устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», постановлением Главы города Вологды от 04.02.2009г. №526 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Вологда», постановлением Главы города Вологды от 19 октября 2018 года №5459.

6.7. Должностные оклады медицинских работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

6.8. Должностные оклады заместителей руководителей учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

**7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам**

7.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на основе перечня видов выплат компенсационного характера, утверждённых постановлением Главы города Вологды от 04.02.2009г. №526 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Вологда», постановлением Главы города Вологды от 19 октября 2018 года №5459.

7.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам МБУ СШОР по баскетболу могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

-за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 15% в соответствии со статьей 148 ТК РФ и постановлением Правительства РФ от 16.07.1992г. №494 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, пособиях, стипендиям на территории Вологодской области»;

-за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении различной квалификации, совмещении профессий(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), выплаты за совмещение профессий(должностей), выплаты при расширении зон обслуживания, размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

-доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и закрепляются в приказе директора МБУ СШОР по баскетболу;

- за работу в ночное время в размере 20% к окладу (должностному окладу), рассчитанному за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00 час.). Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

-за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей).

Размер выплат и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника или в абсолютных размерах при наличии оснований для их выплаты.

7.5. Конкретные размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются:

- руководителю учреждения – начальником Управления физической культуры и массового спорта Администрации города Вологды.

- остальным работникам – приказом директора МБУ СШОР по баскетболу, с учетом обеспеченности учреждения финансовыми средствами.

7.6. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

7.8. Основанием для начисления выплат компенсационного характера работникам является приказ директора школы.

**8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

8.1. В пределах фонда оплаты труда МБУ СШОР по баскетболу работникам школы к должностным окладам могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

8.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) работника учреждения или в абсолютных размерах в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальным размером не ограничены. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться единовременно и на определенный период времени.

8.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

- надбавка за стаж работы, выслугу лет;

- надбавка за использование в наименовании учреждения слова «олимпийский»;

- надбавка за интенсивность и высокие результаты труда;

- надбавка за наличие почетного спортивного звания, спортивного звания;

- надбавка за качество выполняемых работ;

- надбавка за результативное участие в подготовке спортсмена высокого класса;

8.4. Надбавка за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

-при выслуге лет от 1 до 5 лет − 5 процентов от оклада (должностного оклада);

- при выслуге лет от 5 до 10 лет − 10 процентов от оклада (должностного оклада);

- при выслуге лет от 10 до 15 лет − 15 процентов от оклада (должностного оклада);

- при выслуге лет свыше 15 лет − 20 процентов от оклада (должностного оклада).

8.5 Тренерам, включая старших, инструкторам-методистам СШОР по баскетболу устанавливаются стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в размере 15% за осуществление спортивной подготовки и соответствующие условия использования в своем наименовании слова «олимпийский»(Приказ Министерства спорта РФ от 27 декабря 2018 года, №1097).

8.6. Выплата в размере 20% должностного оклада устанавливается за наличие почетного спортивного звания: **«**Заслуженный тренер России», «Заслуженный тренер СССР», «Почетный спортивный судья России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Мастер спорта международного класса», «Мастер спорта России», «Мастер спорта СССР», награжденным почетным знаком, нагрудным знаком: «За заслуги в развитии физической культуры и спорта в Российской Федерации», «Отличник физической культуры Российской Федерации».

Выплата устанавливается на основании документа, подтверждающего присвоение спортивного звания, документа, подтверждающего награждение почетным, нагрудным знаком.

Выплата за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в Учреждении.

8.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Показателями для определения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы являются:

-сохранение и увеличение количества спортсменов в текущем году;

-количество спортсменов, выполнивших спортивные разряды;

-организация качественной и эффективной методической работы;

-отсутствие случаев травматизма;

-отсутствие нарушений действующего законодательства, регулирующего правоотношения, связанные с осуществлением трудовых обязанностей;

-отсутствие обоснованных жалоб родителей, спортсменов;

-качественное и оперативное выполнение особо важных и ответственных работ, разовых поручений Администрации.

8.8. За результативное участие в подготовке спортсмена высокого класса.

За переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации, тренерам, ранее участвовавшим не менее 3-лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных соревнованиях в течение не менее 4 лет с момента достижения спортсменом результатов.

Размер выплаты устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований и действует с момента, показанного спортсменом спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно сдвигая срок действия) в течение 12 месяцев, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Если в период действия установленной стимулирующей выплаты к должностному окладу тренера спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

8.9. Выплаты за качество выполняемых работ могут производится единовременно работникам:

-принимавшим активное участие в организации и проведении общегородских мероприятий, а также непосредственно участвовавшим в реализации федеральных, региональных и муниципальных программ, реализованных с высоким качеством, при условии достижения положительного социального эффекта;

-разработавшим и внедрившим новые формы (передовые методы) работы, направленные на повышение качества предоставляемой (выполняемой) муниципальной услуги (работы), оптимизацию бюджетных расходов или достижение высокого социально значимого эффекта.

Размер данной выплаты определяется руководителем исходя из личного вклада работника в достижении результата.

8.10. Выплата молодым специалистам до 50% к должностному окладу.

8.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников учреждения по решению руководителя учреждения.

Решение об установлении и размеров надбавок утверждается приказом директора МБУ СШОР по баскетболу.

8.12. В пределах фонда оплаты труда в учреждении могут выплачиваться премиальные выплаты работникам по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год). В учреждении одновременно могут быть введены несколько премиальных выплат за разные периоды работы. Максимальный размер премиальных выплат не ограничен.

8.13. Премиальные выплаты по итогам выполнения отдельных заданий, поручений руководителя учреждения.

8.14. Премиальные выплаты по итогам работы за период выплачиваются с целью поощрения работников за достигнутые результаты работы.

**9. Другие вопросы оплаты труда**

9.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам МБУ СШОР по баскетболу может оказываться материальная помощь в случаях:

а) смерть работника учреждения или его близких родственников (муж, жена, дети, родители) - в размере одного должностного оклада (ставки заработной платы);

б) необходимость дорогостоящего лечения или длительная болезнь работника учреждения - в размере одного должностного оклада (ставки заработной платы) в год;

в) необходимость возмещения ущерба при возникновении чрезвычайной ситуации (пожар, наводнение, кража) - в размере одного должностного оклада.

9.2. Решение об оказании материальной помощи принимает директор МБУ СШОР по баскетболу на основании личного заявления работника.

9.3. Выплата материальной помощи директору МБУ СШОР по баскетболу оказывается по решению учредителя на основании письменного заявления руководителя учреждения.

9.4. Единовременное поощрение выплачивается работникам учреждения:

- в связи с юбилейной датой (50 и 55 лет со дня рождения - для женщин, 50 и 60 лет со дня рождения - для мужчин) - в размере до одного должностного оклада;

- в связи с профессиональным праздником и установленными трудовым законодательством праздничными днями - в размере, не превышающем одного оклада (должностного оклада).

9.5. Штатное расписание МБУ СШОР по баскетболу составляется ежегодно в начале спортивного сезона и утверждается директором школы.

9.6. Должности, включаемые в штатное расписание МБУ СШОР по баскетболу, должны соответствовать уставным целям деятельности спортивной школы, а их наименования соответствовать Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и профессионально квалификационным группам должностей работников образования, физической культуры и спорта, культуры, искусства и кинематографии, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

9.7. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, МБУ СШОР по баскетболу вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

9.8. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

9.9.Особенности порядка и условий оплаты труда тренеров:

-оплата труда тренеров производится исходя из тарифицируемой тренерской нагрузки, установленной в ставках;

-в соответствии с законодательством Российской Федерации норма часов тренерской работы за ставку заработной платы у тренеров составляет 24 часа в неделю;

-в школе создаются одновозрастные и разновозрастные группы. Количество групп устанавливается Учреждением самостоятельно, в зависимости от имеющихся условий;

-ежегодно, на начало спортивного сезона, директор Учреждения проводит комплектование СШОР, утверждает его и согласовывает с Управлением физической культуры и массового спорта; Администрацией города Вологды.

-численный состав групп, занимающихся по программам спортивной подготовки, а также продолжительность и режим занятий в них, устанавливаются в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по виду спорта баскетбол;

-перевод спортсменов на последующие этапы подготовки производится по результатам сдачи контрольно-переводных нормативов, принимаемых соответствующей комиссией, утвержденной директором школы;

-тренерам за подготовку высококвалифицированных спортсменов, вошедших в состав сборной команды России или субъекта Российской Федерации и занявших призовые места на официальных соревнованиях соответствующего уровня, рекомендуется устанавливать надбавки в размерах согласно Положения об оплате труда СШОР по баскетболу в пределах имеющегося фонда оплаты труда.

9.10.Порядок и размеры оплаты труда руководителя Учреждения:

-оплата труда директора МБУ СШОР по баскетболу производится в порядке и размерах, определяемых правовым актом Администрации города Вологды;

-заработная плата руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера;

-должностной оклад руководителя учреждения определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителя Учреждения;

-премирование директора МБУ СШОР по баскетболу осуществляется согласно Положения о выполнении показателей эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения, утвержденных Администрацией города Вологды;

-дополнительная оплата труда директора МБУ СШОР по баскетболу, ведущих тренерскую работу, производится на основании тарификации в установленном для работников порядке;

-выполнение тренерской работы директору МБУ СШОР по баскетболу допускается в основное рабочее время с согласия Администрации города Вологды;

-тренерская работа директора МБУ СШОР по баскетболу по совместительству в другом учреждении может иметь место только с разрешения учредителя.

9.11. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера для заместителей директора МБУ СШОР по баскетболу устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда и премировании работников МБУ СШОР по баскетболу.

**10. Охрана труда и здоровья**

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

10.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

10.1.3. 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.220 ТК РФ).

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

10.1.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения совета трудового коллектива (ст.212 ТК РФ).

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

10.1.7. В установленные сроки проводить в Учреждении специальную оценку труда рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в соответствии с Федеральным законом № 426 от 28 декабря 2013 года.

**11. Обязательства общего собрания работников**

11.1. Общее собрание работников обязуется:

11.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с законодательством и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников.

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

11.1.3. Представлять и защищать трудовые права членов трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам и в суде.

11.1.4. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков.

11.1.5. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации работников, проведении специальной оценки условий труда рабочих мест, охране труда и других.

11.1.6. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работника.

**12. Контроль за выполнением коллективного договора**

12.1. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

12.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней содня его подписанияна уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.1.2. Осуществляет контроль, за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитывается о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

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

12.1.4. 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 меры их разрешения - забастовки.

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

12.1.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет с момента подписания его сторонами .

12.1.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора буду начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.