

УТВЕРЖДЕН
на общем собрании работников
«30» мая 2025 года

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации государственного бюджетного
учреждения Московской области
«Центр спортивной подготовки по
олимпийским видам спорта»

А.В. Барабанов

«30» мая 2025 г.

От работодателя:

Директор государственного бюджетного
учреждения Московской области
«Центр спортивной подготовки по олимпийским
видам спорта»



И.В. Сидорок

«30» мая 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного учреждения Московской области
«Центр спортивной подготовки по олимпийским видам спорта»
на 2023-2025 годы (редакция от 30.05.2025)

Московская область, г. Химки
2025 год

Коллективный договор заключен между работодателем и Работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении Московской области «Центр спортивной подготовки по олимпийским видам спорта».

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального Закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

Настоящий Коллективный договор заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении Московской области «Центр спортивной подготовки по олимпийским видам спорта» (далее – Центр), заключенным между Работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- Работодатель – государственное бюджетное учреждение Московской области «Центр спортивной подготовки по олимпийским видам спорта» в лице директора Центра, действующего на основании Устава Центра, именуемое далее «Работодатель»;

- Работники – все работающие по трудовому договору работники государственного бюджетного учреждения Московской области «Центр спортивной подготовки по олимпийским видам спорта», именуемые далее «Работники», в лице председателя первичной профсоюзной организации государственного бюджетного учреждения Московской области «Центр спортивной подготовки по олимпийским видам спорта».

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в Центре, максимально способствующей стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию и росту деловой репутации Центра;

- установления социально-трудовых прав и гарантий Работников и мер, направленных на повышение уровня жизни Работников;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Работники выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, действие которых распространяется на Центр в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- не препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав; Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью (на время отказа от указанной работы, за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, и иными законодательными нормативными актами, а также средняя заработная плата);

- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечив при этом равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

- создать условия для профессионального и личностного роста Работников;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством.

Работник обязуется:

- в полном объеме качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором и должностной инструкцией;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;

- незамедлительно сообщать Работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;

- в целях применения противоэпидемиологических мер, в том числе в целях недопущения распространения коронавирусной инфекции (2019-nCoV) проходить тестирования, организуемые Работодателем, на наличие/отсутствие инфицирования.

Профсоюз, как представитель Работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Центра, присущими Профсоюзу методами;

- нацеливать Работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации Работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их труда;
- контролировать, в соответствии с действующим законодательством, соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, других правовых актов, действующих в Центре.

1.6. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников Центра независимо от их должности и характера выполняемой работы, членства в Профсоюзе и т.п.

II. СОГЛАШЕНИЕ О ВЗАИМООТНОШЕНИИ СТОРОН В ЧАСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ИХ ПРАВ

2.1. Работодатель признает роль Профсоюза в представлении интересов всех Работников Центра в равной степени, на которых распространяется действие настоящего Коллективного договора и право представителей Профсоюза принимать участие в решении вопросов, затрагивающих работу Центра и ее Работников.

2.2. Представители Сторон обязуются по мере необходимости встречаться во взаимосогласованное время и в отведенном месте для ведения коллективных переговоров с целью заключения коллективного договора, а также урегулирования любых вопросов в рамках действующего Коллективного договора.

2.3. Стороны руководствуются нормами законодательства Российской Федерации, действующими на территории Российской Федерации и ратифицированными ею межгосударственными, международными нормами о труде, а также положениями данного Коллективного договора.

2.4. Стороны имеют право вносить друг другу предложения о принятии локальных нормативных актов по трудовым и социальным вопросам Центра, а также проекты таких актов. Стороны обязуются в месячный срок рассматривать по существу данные предложения и проекты актов и давать друг другу мотивированные ответы.

2.5. Работодатель обязуется предоставлять Профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам социального и трудового характера. Кроме того, Работодатель обязуется по запросу Профсоюза информировать его о текущей деятельности и планах работы, используя последние статистические данные. Профсоюз и его представители обязуются рассматривать всю представленную конфиденциальную, служебную и техническую информацию, без передачи полученной информации третьим лицам.

2.6. Стороны настоящего Коллективного договора пришли к соглашению, что заседания профсоюзных собраний коллектива свободно проводятся по решению Профсоюза в рабочее время (без нарушения нормальной деятельности Центра). Количество и время заседаний определяется Профсоюзом самостоятельно и Работодателем не ограничивается. Профсоюз обязуется приглашать на заседания представителей Работодателя.

2.7. Работодатель обязуется сотрудничать с Профсоюзом в вовлечении и сохранении в качестве членов Профсоюза Работников Центра. С этой целью Работодатель обязуется знакомить всех вновь принятых на работу с действующим Коллективным договором.

2.8. Профсоюз обязуется поддерживать Работодателя в его деятельности, направленной на повышение материального благосостояния Работников, рост их профессионального и спортивного мастерства, экономической грамотности, культурного уровня, как залога успешной деятельности Центра.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

3.1 Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, и настоящим Коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим Коллективным договором.

3.2. Условия приема на работу (заключение трудового договора), увольнения (расторжение трудового договора), соблюдение Работниками Центра трудовой дисциплины регулируются в строгом соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, а также Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными правовыми актами, действующими в Центре.

3.3. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются трудовым договором в письменной форме в двух экземплярах – по одному каждой стороне. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в Центре правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором и иными локальными документами, имеющими отношение к трудовой деятельности Работника.

Работник, ознакомившись с положением о предотвращении и урегулировании конфликта интересов, возникающих у работников Центра, уведомляет работодателя о наличии у него отношений родства или свойства с другим работником.

Сотрудники отдела кадров Центра уведомляют директора Центра обо всех случаях приема на работу лиц, находящихся в отношениях родства или свойства с уже имеющимися работниками.

3.4. Трудовой договор может быть заключен, как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, указанных в статье 59 и статье 348.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Условие об установлении Работнику разъездного характера работы подлежит обязательному включению в трудовой договор.

Разъездной характер работы может быть установлен Работнику как при его приеме на работу, так и в процессе работы при переводе работника на должность с разъездным характером работы.

Отсутствие в трудовом договоре с Работником, занимающим должность, указанную в п. 4.4 главы IV настоящего Коллективного договора, не освобождает Работодателя от предоставления Работнику гарантий и компенсаций, предусмотренных настоящим Коллективным договором.

На должность с разъездным характером работы не могут быть приняты (переведены) лица, которым разъездной характер работы противопоказан в соответствии с медицинским заключением.

В случае выявления у Работника, постоянная работа которого имеет разъездной характер, в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения указанной работы, Работник подлежит отстранению от работы и переводу на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе Работника от перевода либо отсутствия у Работодателя соответствующей работы трудовой договор с работником подлежит прекращению в соответствии с п. 8 части первой ст. 77 ТК РФ.

3.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании, означает, что Работник принят на работу без испытания.

Не устанавливается испытание при приеме на работу для лиц, указанных в статьях 70, 207 Трудового кодекса Российской Федерации.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей, заместителей – шести месяцев.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель может уволить Работника, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

3.7. Внесение сторонами изменений в условия трудового договора оформляется путем составления между Работником и Работодателем дополнительного соглашения, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений Коллективного договора. Дополнительные соглашения допускаются только по соглашению обеих сторон, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.8. Расторжение трудового договора без согласия Работника допускается в случаях, предусмотренных статьями 71, 81, 84 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. Прекращение действия трудового договора между Работником и Работодателем осуществляется только по основаниям и в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.10. В день увольнения Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку, с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с Работником окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в соответствии с формулировкой и ссылкой на соответствующую статью Трудового кодекса Российской Федерации. Днем увольнения считается последний день работы.

3.11. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные - при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лица, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- лица предпенсионного возраста (за один год и менее до выхода на пенсию);
- работники моложе 18 лет.

3.12. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для собственных нужд. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Профсоюза. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель обязуется создавать

необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными актами, трудовым договором.

3.13. При приеме на работу работник обязан предъявить либо оформленную на бумаге трудовую книжку, либо сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. В целях улучшения положения Работников выдача вкладышей к трудовым книжкам производится за счет средств Центра.

С 01.01.2021 при заключении трудового договора формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу к Работодателю, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

Работники (включая ранее принятых) имеют право подать Работодателю письменное заявление о том, чтобы Работодатель продолжил вести трудовую книжку в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации (на бумажном носителе) или о предоставлении Работнику Работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Информация о поданном Работником заявлении включается в сведения о трудовой деятельности, предоставляемые Работодателем для хранения в информационных ресурсах уполномоченного государственного органа Российской Федерации. В случае, если Работник не подал Работодателю ни одного из указанных заявлений, Работодатель продолжает вести его трудовую книжку в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации. Работнику, подавшему письменное заявление о предоставлении ему Работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, Работодатель выдает трудовую книжку на руки и освобождается от ответственности за ее ведение и хранение. При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче Работником заявления о предоставлении ему Работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя предоставляются в любой момент по заявлению работника в течение трех рабочих дней. При увольнении Сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя предоставляются непосредственно при увольнении в день прекращения трудового договора. Если Работник отказался либо не смог лично получить сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя в назначенный день, Работодатель обязуется отправить их почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время в учреждении установлено Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем, по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

4.2. Для Работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, для Работников в возрасте от 16 до 18 лет не более 35 часов в неделю, для Работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

4.3. Неделя состоит из 5 рабочих дней с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Для Работников Центра режим рабочего времени определяется Правилами

внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзом.

В индивидуальном порядке для Работников может устанавливаться иной режим рабочего времени.

4.4. Для категорий Работников: главный тренер, старший тренер, тренер, спортсмен-инструктор, главный специалист, имеющих особый характер трудовой деятельности, устанавливается разъездной характер работы на основании календарного плана спортивных мероприятий Работодателя, с учетом индивидуальных планов подготовки спортсменов-инструкторов (учебно-тренировочных заданий).

В период нахождения в служебной поездке на Работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха, установленный Правилами внутреннего распорядка Центра.

4.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующему нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.6. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением работы (должности) и среднего заработка, продолжительностью 28 календарных дней, а Работникам – инвалидам продолжительностью 30 календарных дней, Работникам в возрасте до 18 лет продолжительностью 31 календарный день в удобное для Работника время. При этом право на получение отпуска продолжительностью 31 календарный день в удобное для Работника в возрасте до 18 лет время несовершеннолетний Работник имеет до наступления совершеннолетия. Продолжительность отпуска Работника за рабочий год, в котором наступило совершеннолетие Работника (исполнилось 18 лет), определяется пропорционально отработанному времени до и после наступления совершеннолетия.

По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска, должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.6.1. Работодателем может быть установлен перечень должностей с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, которые могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Ненормированный рабочий день считается установленным работнику в том случае, когда данное условие содержится в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему.

4.6.2. Дополнительный отпуск, по каждой должности с ненормированным рабочим днем, составляет не менее 3 календарных дней.

4.7. Главным тренерам, старшим тренерам, тренерам и спортсменам-инструкторам (ст. 348.10 Трудового кодекса Российской Федерации) устанавливается дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск – 4 календарных дня.

4.8. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, составляемым Работодателем с учетом мнения Работников и Профсоюза. График отпусков составляется не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется известить Работника под роспись о времени начала отпуска, не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации. Право на использование ежегодного отпуска за первый год

работы возникает у Работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данном учреждении.

4.9. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до восемнадцати лет.

4.10. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляется Работникам в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием Работника – до 5 календарных дней и в случае бракосочетания детей – до 3 календарных дней;
- в связи с рождением ребенка – до 5 календарных дней;
- в связи с призывом детей в Вооруженные Силы Российской Федерации - 2 календарных дня;
- при праздновании юбилейных дней со дня рождения – 1 календарный день;
- в связи с переездом Работника на новое место жительства - до 3 календарных дней;
- в случаях организации похорон родных и близких Работника - до 5 календарных дней;
- Работникам, имеющим двух или более детей (до 14 лет), Работникам, имеющим ребенка-инвалида (до 18 лет), одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней в удобное для них время. (Вышеуказанный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.).

4.11. Все Работники Центра, помимо лиц, которым это право предоставлено действующим законодательством, имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, установленной по соглашению между Работником и Работодателем.

V. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда Работников Центра производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства МО от 31.12.2008 № 1247/53 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений Московской области - центров спортивной подготовки», нормативными правовыми актами Министерства физической культуры и спорта Московской области, Положением о системе оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Московской области «Центр спортивной подготовки по олимпийским видам спорта» (приложение к настоящему Коллективному договору).

5.2. Заработная плата каждого Работника – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации, сложности, качества и условия выполняемой работы, включает в себя оклад, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии).

Работодатель за счет экономии фонда оплаты труда может устанавливать несовершеннолетним Работникам доплаты к заработной плате (ч. 3 ст. 271 Трудового кодекса Российской Федерации), с учетом мнения представительного органа Работников.

5.3. Выплата заработной платы производится в рублях.

5.4. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с нормативными правовыми актами Московской области.

5.5. Периодичность выплаты заработной платы: 20 числа за первую половину каждого месяца и 5 числа за вторую половину прошедшего месяца.

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

5.7. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основании действующего в учреждении Положения о системе оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Московской области «Центр спортивной подготовки по олимпийским видам спорта».

5.8. В целях материального стимулирования труда Работников Центра, повышения профессионализма и достижения высоких спортивных результатов, могут выплачиваться премии и оказываться материальная помощь Работникам.

5.9. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих Работников без освобождения от своей основной работы производятся доплаты.

Размер доплаты может быть установлен Работодателем в процентном выражении от оклада замещаемого работника, в период его отсутствия, или в виде фиксированной суммы.

Доплаты за выполнение работ по осуществлению платной деятельности, в том числе за совмещение должностей, расширение зон обслуживания и увеличение объема работ (далее – доплата), выплачиваются работникам Центра, участвующим в осуществлении платной деятельности.

Размер доплаты для работников, выполняющих трудовую функцию руководителя обособленного образовательного структурного подразделения «Учебно-методический центр» Центра (далее – УМЦ), методиста УМЦ, секретаря учебной части УМЦ, бухгалтера УМЦ и иных работников Центра, осуществляющих сопровождение платной деятельности, устанавливается приказом руководства Центра на основании служебной записки руководителя УМЦ с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

Размер доплаты для работников дополнительно к основной работе, выполняющих трудовую функцию преподавателя, устанавливается из расчета 1000 (Одна тысяча) рублей за час проведенных часов учебных занятий.

5.10. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.11. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов, объединениями работодателей Московской области.

5.12. Решения по премиальным выплатам в отношении работников, являющихся родственниками руководителя, принимаются коллегиально.

5.13. День командировки, приходящийся на выходной или нерабочий праздничный день, оплачивается в размере двойной дневной тарифной ставки сверх должностного оклада.

VI. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ

6.1. Регулирование и регламентирование трудовых отношений, прав и обязанностей дистанционных Работников Центра, производится в соответствии с Трудовым кодексом

Российской Федерации, Положением о дистанционной работе в государственном бюджетном учреждении Московской области «Центр спортивной подготовки по олимпийским видам спорта» и иными действующими нормативными правовыми актами РФ в сфере трудового законодательства, в части касающейся правового регулирования труда дистанционных работников.

VII. ВОПРОС ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

7.1. Стороны пришли к согласию, что реализация политики занятости Работников Центра в период действия настоящего коллективного договора строиться в строгом соответствии с Законом Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», а также действующими на территории Российской Федерации иными нормативными актами по вопросам занятости. Стороны признают, что гарантии политики занятости и интересы Работников могут быть обеспечены только участием всех Работников в ее деятельности при добросовестном выполнении ими возложенных на них должностных обязанностей.

7.2. Работодатель и Профсоюз признают, что гарантированная занятость — это благополучие Работников, и будут принимать все меры по сохранению рабочих мест и соблюдению норм трудовых договоров.

7.3. Все вопросы, связанные с изменением структуры Центра, реорганизацией, а также сокращение численности штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием представителей Работников (Профсоюза).

7.4. Работодатель обязуется:

- уведомлять председателя профсоюзной организации 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 (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации); уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения Работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование;

- Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставлять свободное от работы время, не менее четырех часов в неделю, для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы;

- увольнение членов Профсоюза по инициативе Работодателя в связи с ликвидацией учреждения (пункт 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) и сокращением численности или штата (пункт 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) производить с учетом мнений (с предварительного согласия) Профсоюза (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.5. Стороны договорились, что:

7.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет и родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 летнего возраста;

- награжденные правительственными наградами в связи со спортивной деятельностью;

- не освобожденные представители первичных профсоюзных организаций.

7.5.2. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

7.5.3. При появлении новых рабочих мест в Центре, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу Работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Центра в связи с сокращением численности или штата.

7.6. Работодатель обязуется создать условия для подготовки, переподготовки, повышения квалификации Работников.

VIII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

8.1. Работодатель строит свою работу по охране труда и производственной санитарии на основе государственной политики, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья Работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности, пожарной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

8.2. Работодатель обязуется ежегодно осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не более 0,2 % от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст. 225 Трудового кодекса Российской Федерации).

Порядок расходования данных средств устанавливается Работодателем в соответствии с планом финансирования мероприятий по охране труда.

8.3. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя.

8.3.1. Работодатель обеспечивает:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам,

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- оснащение средствами коллективной защиты;

- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных

случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

8.3.2. Работодатель имеет право:

- использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

- вести электронный документооборот в области охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

- предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового

права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

7.4. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

8.5. Каждый Работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
- обучение по охране труда за счет средств Работодателя;
- дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения Работодателем требований охраны труда;
- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;
- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу

условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

8.6. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

8.7. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине Работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен Работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

8.8. При отказе Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

8.9. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам Работнику невозможно, время простоя Работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

8.10. В случае необеспечения Работника в соответствии с настоящим Кодексом средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, Работодатель не имеет права требовать от Работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка Работника.

8.11. Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

8.12. В случае причинения вреда жизни и здоровью Работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.13. Каждый Работник имеет право на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

8.14. Обязанность предоставления указанной в настоящей статье информации возлагается на работодателя, а также на соответствующие государственные органы и общественные организации при наличии у них такой информации.

8.15. Работодатель обязан незамедлительно проинформировать работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу условий труда.

8.16. Санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на Работодателя. В этих целях Работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи, устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения Работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

8.17. Перевозка в медицинские организации или к месту жительства Работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится за счет средств Работодателя, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

IX. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

9.1. При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должность) и средний заработок, а также возмещение расходов, связанных с разъездами и со служебной командировкой.

На время нахождения в служебной поездке Работнику, имеющему разъездной характер работы, гарантируется сохранение места работы (должность) и заработная плата исходя из установленного оклада (тарифной ставки) и фактически отработанного времени.

9.2. В случае направления Работника в служебную командировку, в том числе Работникам, имеющим разъездной характер работы, Работодатель возмещает:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные Работником с разрешения или ведома Работодателя.

9.3. Размеры расходов, связанных с разъездами и со служебной командировкой, не могут быть ниже установленных постановлениями Правительства Российской Федерации и постановлениями Правительства Московской области, порядок компенсаций и отчетность определяются внутренними локальными правовыми актами Центра.

9.4. Гарантии и компенсации предоставляются Работнику, направленному на обучение, или поступившему самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования формах обучения.

Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка дня в случае:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней;
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 месяц.

9.5. Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- Работникам, допущенным к вступительным экзаменам в образовательное учреждение высшего профессионального образования – 15 календарных дней;
- Работникам, слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней.

9.6. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает Работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

9.7. На время прохождения медицинского осмотра за Работником сохраняется средний заработок по месту работы.

9.8. При направлении Работодателем Работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы и средняя заработная плата по основному месту работы.

Х. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны договорились о том, что:

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

10.2. Председатель профсоюзной организации осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.3. Работодатель принимает решение с учетом мнений первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

10.4. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюзов, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.5. Работодатель обязан безвозмездно предоставить помещение для проведения собрания, заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет Профсоюза Центра членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников,

являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений, в размере 1%. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации Московской областной организации «Профессиональный союз работников физической культуры и спорта Московской области» в день выплаты заработной платы.

10.7. Работодатель высвобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и назначаемых членов профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов в созываемых профсоюзом съездах, конференциях, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаний и других мероприятий.

10.8. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организации структурных подразделений Центра, не освобожденных от основных работ, допускается помимо общего порядка увольнения только с согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.9. Работодатель предоставляет Профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Центра.

10.10. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) с председателем Профсоюза рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 Трудового кодекса Российской Федерации);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление заработной платы (ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 Трудового кодекса Российской Федерации);
- массовые увольнения (ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового кодекса Российской Федерации);
- составление графиков сменности (ст. 103 Трудового кодекса Российской Федерации);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 Трудового кодекса Российской Федерации);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление сроков выплаты заработной платы Работников (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации) и другие вопросы.

10.11. Работодатель перечисляет профсоюзной организации денежные средства на проведение социально-культурной и иной массовой работы не менее 0,15 % от фонда оплаты труда.

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны договорились, что:

11.1. Настоящий Коллективный договор заключается сроком на 3 года.

11.2. Стороны имеют право продлевать срок действия Коллективного договора на срок не более 3 лет.

11.3. Изменения и дополнения Коллективного договора в течении срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон, в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

11.4. Контроль за исполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

11.5. Работодатель обеспечивает тиражирование Коллективного договора и ознакомление с ним Работников Центра в трехдневный срок с даты его подписания, а всех вновь поступающих Работников знакомит с Коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

11.6. Выполнение и соблюдение условий настоящего Коллективного договора обязательны для его Сторон.

11.7. Положения настоящего Коллективного договора, предусматривающие финансирование, осуществляются при наличии финансовых средств по соответствующему разделу бюджетной классификации.

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

11.9. При реорганизации и перевыборах все обязательства переходят к правопреемникам.

К коллективному договору прилагается:

1. Положение о системе оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Московской области «Центр спортивной подготовки по олимпийским видам спорта».

УТВЕРЖДЕНО
приказом ГБУ МО «ЦСП ОВС»
от 30.05. 2025 № 34
(приложение к Коллективному
договору ГБУ МО «ЦСП ОВС» на
2025-2027 годы)

Положение
о системе оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения
Московской области «Центр спортивной подготовки по олимпийским видам спорта»

1. Настоящим Положением устанавливается система оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Московской области «Центр спортивной подготовки по олимпийским видам спорта» (далее - Центр).

2. Для работников Центра устанавливаются следующие должностные оклады:

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада (в рублях)
1	Директор	28748
2	Заместитель директора	25870
3	Начальник управления	24436
4	Начальник отдела (самостоятельного структурного подразделения)	22659
5	Начальник отдела (входящего в структурное подразделение)	21573
6	Консультант	18883
7	Главный специалист	16813
8	Главный тренер, старший тренер, тренер	29076
9	Спортсмен-инструктор:	
	по виду спорта, включенному в программу Олимпийских, Паралимпийских и Сурдлимпийских игр	35772
	по виду спорта, не включенному в программу Олимпийских, Паралимпийских и Сурдлимпийских игр	23848
	включенный в состав по возрастной категории «юноши, девушки»	20408

10	Врач	31460
11	Медицинская сестра (медицинский брат) по массажу	26942

3. Заработная плата работников Центра индексируется в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Московской области, содержащими нормы трудового права.

4. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Московской области «Центр спортивной подготовки по олимпийским видам спорта» (далее – Положение) рассмотрено и утверждено представительным органом работников Центра.

К Положению прилагается:

1. Положение о выплатах стимулирующего характера работникам государственного бюджетного учреждения Московской области «Центр спортивной подготовки по олимпийским видам спорта».

Председатель первичной профсоюзной организации ГБУ МО «ЦСП ОВС»

«30» мая 2025 г.



А.В. Барабанов

Приложение
к Положению о системе оплаты труда работников
государственного бюджетного учреждения
Московской области «Центр спортивной подготовки
по олимпийским видам спорта»

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах стимулирующего характера
работникам государственного бюджетного учреждения
Московской области «Центр спортивной подготовки
по олимпийским видам спорта»

1. Основные положения

Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера работникам государственного бюджетного учреждения Московской области «Центр спортивной подготовки по олимпийским видам спорта» (далее – Положение) определяет размер и порядок установления выплат стимулирующего характера работникам государственного бюджетного учреждения Московской области «Центр спортивной подготовки по олимпийским видам спорта» (далее – Центр, ГБУ МО «ЦСП ОВС»). Положение разработано в соответствии с требованиями Закона Московской области от 03.05.2007 № 60/2007-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Московской области, руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Территориального фонда обязательного медицинского страхования Московской области», постановления Правительства Московской области от 31.12.2008 № 1247/53 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений Московской области – центров спортивной подготовки» (далее – Постановление) и Устава Центра с целью объективной оценки труда работников Центра и направлено на:

- применение прогрессивных форм организации труда;
- стимулирование к эффективному и качественному результату труда;
- рост профессионального мастерства.

Действие Положения не распространяется на выплаты, которые производятся в соответствии с иными распорядительными нормативными правовыми актами.

2. Виды, размеры, порядок расчета выплат стимулирующего характера

Работникам Центра, должностные оклады которых определены Постановлением, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

2.1. Ежемесячная надбавка за достижение высоких спортивных результатов в размере до 150% должностного оклада *(выплачивается в соответствии с разделом 3 настоящего Положения)*.

2.2. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность в работе в размере до 100% должностного оклада *(выплачивается в соответствии с разделом 4 настоящего Положения)*.

2.3. Ежемесячная надбавка за почетные звания, почетные спортивные звания, звания, спортивные разряды СССР и (или) Российской Федерации (далее – надбавка за спортивные звания) *(выплачивается в соответствии с разделом 5 настоящего Положения)*, в наименовании которых имеются следующие словосочетания:

«Заслуженный работник физической культуры» – ежемесячная надбавка в размере 100% должностного оклада;

«Заслуженный тренер» – ежемесячная надбавка в размере 100% должностного оклада;

«Заслуженный мастер спорта» – ежемесячная надбавка в размере 100% должностного оклада;

«Мастер спорта международного класса» – ежемесячная надбавка в размере 90% должностного оклада;

«Мастер спорта» – ежемесячная надбавка в размере 70% должностного оклада;

«Кандидат в мастера спорта» – ежемесячная надбавка в размере 50% должностного оклада.

2.4. Премия по итогам работы *(выплачивается в соответствии с разделом 6 настоящего Положения)*:

ежемесячная премия по итогам работы в размере до 70% должностного оклада;

единовременная премия по итогам работы за квартал, за год.

Единовременная премия по итогам работы за квартал и год не ограничена максимальным размером.

2.5. Иные выплаты стимулирующего характера:

2.5.1. иная выплата стимулирующего характера работникам административно-управленческого аппарата Центра, в том числе старшим и главным тренерам Центра, за высокие достижения в работе до 300 % должностного оклада *(выплачивается в соответствии с разделом 7 настоящего Положения)*;

2.5.2. иная выплата стимулирующего характера спортсменам-инструкторам Центра и их тренерам, за обеспечение высокого уровня организации и качества тренировочного и соревновательного процесса *(выплачивается в соответствии с разделом 8 настоящего Положения)*;

2.5.3. иная выплата стимулирующего характера за участие работников Центра в проектной деятельности Московской области *(выплачивается в соответствии с разделом 9 настоящего Положения)*;

2.5.4. иная выплата стимулирующего характера за высокие результаты работы *(выплачивается в соответствии с разделом 10 настоящего Положения)*;

2.5.5. иная выплата стимулирующего характера за качество работ *(выплачивается в соответствии с разделом 11 настоящего Положения)*.

2.6. Размер выплат стимулирующего характера определяется с учетом достигнутых показателей результатов труда работника Центра, установленных в соответствии с приложениями к настоящему Положению, а также Показателями результатов труда, утвержденных приказом директора Центра от 27.03.2025 № 20.

2.7. Механизм назначения стимулирующих надбавок.

2.7.1. Стимулирующие надбавки, указанные в подпунктах 2.1., 2.2., 2.5.2 спортсменам-инструкторам и тренерам назначаются на основании служебной записки курирующего заместителя директора Центра на имя директора Центра с указанием процентов от должностного оклада согласно приложениям № 1, № 2, № 5 настоящего Положения, при трудоустройстве спортсмена-инструктора, тренера. Основанием для подготовки приказа о назначении указанных стимулирующих надбавок является резолюция директора Центра на служебной записке.

2.7.2. Стимулирующая надбавка, указанная в подпункте 2.3., устанавливается при предъявлении соответствующего документа, подтверждающего присвоение соответствующего звания. Основанием для подготовки приказа о назначении указанной стимулирующей надбавки является резолюция директора Центра на служебной записке.

2.7.3. Ежемесячная премия по итогам работы в размере до 70% должностного оклада, а также стимулирующая надбавка, указанная в подпункте 2.5.1., устанавливаются на основании приказа директора Центра в соответствии со следующим порядком.

Ежемесячно, не позднее первого числа следующего месяца, начальник отдела (при наличии, при отсутствии – консультант отделов) (далее - исполнитель) подает служебную записку на выплату стимулирующих выплат с показателями результатов труда подчиненных работников отдела за своей подписью (далее – служебная записка) начальнику управления (при наличии) для согласования. Начальник управления (при наличии) при согласовании служебных записок проставляет на служебных записках гриф согласования и визирует их, при этом виза включает в себя: подпись и должность визирующего документ, расшифровку подписи (инициалы и фамилию), дату подписания. В случае, если служебная записка не согласована, начальник управления возвращает служебную записку исполнителю с замечаниями. После устранения поступивших замечаний исполнителем служебная записка повторно подается начальнику управления (при наличии) на согласование.

Ежемесячно, не позднее второго числа следующего месяца, начальник управления подает служебные записки курирующим заместителям директора (при наличии) для согласования. Заместители директора (при наличии) при согласовании проставляют на служебных записках гриф согласования и визируют их, при этом виза включает в себя: подпись и должность визирующего документ, расшифровку подписи (инициалы и фамилию), дату подписания. В случае, если служебная записка не согласована, курирующий заместитель директора возвращает служебную записку начальнику управления с замечаниями. После устранения поступивших замечаний служебная записка повторно подается курирующему заместителю директора (при наличии) на согласование.

Ежемесячно, не позднее третьего числа следующего месяца, заместители директора подают служебные записки директору Центра. Служебная записка утверждается или отклоняется директором Центра путем проставления соответствующей резолюции на ней.

Основанием для подготовки приказа директора Центра о поощрении является резолюция директора Центра об утверждении на служебных записках, подписанных исполнителями, согласованных с начальниками управлений (при наличии) и курирующими заместителями директора Центра.

2.7.4. Механизм назначения единовременной премии по итогам работы за квартал, за год установлен Показателями результатов труда работников ГБУ МО «ЦСП ОВС», утвержденных приказом директора Центра от 27.03.2025 № 20.

2.7.8. Иные стимулирующие выплаты, указанные в подпунктах 2.5.3., 2.5.4., 2.5.5. не назначаются в случае, если общее количество баллов, установленных Показателями результатов труда работников ГБУ МО «ЦСП ОВС» (утвержденных приказом директора Центра от 27.03.2025 № 20), по результатам работы за квартал, предшествующий кварталу, в котором запрашивается стимулирующая выплата, составляет менее 20 баллов и (или) при наличии нарушений в деятельности Центра, выявленных по результатам контрольных мероприятий.

Для установления указанных иных стимулирующих выплат курирующий заместитель директора направляет служебную записку на имя директора Центра с указанием конкретных достижений, заслуг и предполагаемого размера указанных иных стимулирующих выплат в процентах или окладах.

Решение о назначении указанных иных стимулирующих выплат принимается директором Центра на основании приказа.

3. Ежемесячная надбавка за достижение высоких спортивных результатов

3.1. Ежемесячная надбавка за достижение высоких спортивных результатов устанавливается приказом директора Центра.

Ежемесячная надбавка за достижение высоких спортивных результатов выплачивается спортсменам-инструкторам, включенным в списки кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации по видам спорта (изменений и дополнений к ним) (далее – списки спортивных сборных команд Российской Федерации) и представляющим Московскую область как единственный субъект Российской Федерации либо первый субъект Российской Федерации, согласно спискам спортивных сборных команд Российской Федерации и их тренерам.

Ежемесячная надбавка за достижение высоких спортивных результатов устанавливается спортсмену-инструктору и его тренеру со дня включения спортсмена-инструктора в список спортивной сборной команды и действует до исключения спортсмена-инструктора из списков спортивных сборных команд Российской Федерации.

3.2. Размер надбавки устанавливается в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению в процентах от должностного оклада.

4. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность в работе

4.1. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность в работе устанавливается приказом директора Центра.

4.2. При определении размера надбавки учитываются все нагрузки и затраты всех видов энергии работника Центра для достижения максимальных показателей в работе.

4.3. Конкретный размер надбавки устанавливается ежемесячно приказом директора Центра, на основании служебной записки начальника соответствующего отдела, по итогам выполнения работниками административно-управленческого аппарата Центра, в том числе старшими и главными тренерами Центра, своих должностных обязанностей с учетом объема и сложности работы, выполнения её в установленные сроки, в соответствии с Показателями результатов труда работников Центра по интенсивности и напряженности в работе в соответствии с прилагаемой таблицей к настоящему Положению (приложение № 4).

Для спортсменов-инструкторов и тренеров размер надбавки устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению в процентах от должностного оклада. При одновременном возникновении у спортсмена-инструктора или тренера права на установление надбавки по нескольким основаниям, надбавка устанавливается по максимальному из них.

5. Ежемесячная надбавка за почетные звания, почетные спортивные звания, звания, спортивные разряды СССР и (или) Российской Федерации (далее – надбавки за спортивные звания)

5.1. Размер надбавки за спортивные звания конкретному работнику Центра устанавливается приказом директора Центра на основании документов, подтверждающих присвоение почетного звания, почетного спортивного звания, звания, спортивного разряда СССР и (или) Российской Федерации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки за спортивные звания по нескольким основаниям, надбавка устанавливается по одному из них по выбору работника Центра.

6. Премия по итогам работы

6.1. Премия по итогам работы выплачивается за высокую исполнительскую дисциплину, инициативность, с учётом личного вклада работников Центра, на основании Показателей результатов труда работников ГБУ МО «ЦСП ОВС», утвержденных приказом директора Центра от 27.03.2025 № 20.

6.2. Размер премии устанавливается приказом директора Центра.

7. Иная выплата стимулирующего характера работникам административно-управленческого аппарата Центра, в том числе старшим и главным тренерам Центра, за высокие достижения в работе

7.1. Работникам административно-управленческого аппарата Центра, в том числе старшими и главными тренерами Центра, а также директору Центра, ежемесячно устанавливается иная выплата стимулирующего характера за высокие достижения в работе в размере до 300% должностного оклада.

7.2. Размер выплаты работникам административно-управленческого аппарата Центра, в том числе старшим и главным тренерам Центра, за высокие достижения в работе устанавливается приказом директора Центра в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

При расчете иной выплаты стимулирующего характера за высокие достижения в работе в размере до 300 % должностного оклада максимальное количество баллов приравнивается к процентам от должностного оклада работника. Расчет иной выплаты стимулирующего характера за высокие достижения в работе производится пропорционально набранным баллам.

7.3. Иная выплата стимулирующего характера работникам административно-управленческого аппарата Центра, в том числе старшим и главным тренерам Центра, за высокие достижения в работе начисляется в пределах средств экономии фонда оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности.

8. Иная выплата стимулирующего характера спортсменам-инструкторам Центра и их тренерам за обеспечение высокого уровня организации и качества тренировочного и соревновательного процесса

8.1. За достижение положительной динамики спортивных результатов, достижение спортсменами-инструкторами поставленных целей на запланированный период (индивидуальный план подготовки спортсмена), улучшение (стабильность) результатов участия спортсменов-инструкторов в официальных спортивных соревнованиях всероссийского и международного уровней, спортсменам-инструкторам Центра и их тренерам ежемесячно устанавливается иная выплата стимулирующего характера за обеспечение высокого уровня организации и качества тренировочного и соревновательного процесса.

8.2. Указанная выплата устанавливается при трудоустройстве и при достижении установленных результатов спортсмена-инструктора и тренера на весь срок действия трудового договора в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению, в процентах от должностного оклада.

8.3. Указанная иная выплата стимулирующего характера начисляется в пределах средств экономии фонда оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности.

9. Иная выплата стимулирующего характера за участие работников Центра в проектной деятельности Московской области

9.1. Иная выплата стимулирующего характера за участие работников Центра в проектной деятельности Московской области является единовременной, максимальным размером не ограничена и выплачивается при условии участия работников Центра в проектной деятельности Московской области (далее - проект) в соответствии с Постановлением Правительства от 18.12.2020 № 982/42 «Об организации проектной деятельности в Правительстве Московской области», ежемесячно в течении всего периода реализации проекта.

9.2. Основаниями для назначения указанной выплаты стимулирующего характера являются:

участие в работе проектных офисов (постоянных органов управления проектной деятельностью);

принятие непосредственного участия в реализации проекта на территории Московской области.

9.3. Размер иной выплаты стимулирующего характера за участие работников Центра в проектной деятельности Московской области устанавливается приказом директора Центра.

9.4. Указанная иная выплата стимулирующего характера за участие работников Центра в проектной деятельности Московской области начисляется в пределах средств экономии фонда оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности.

10. Иная выплата стимулирующего характера за высокие результаты работы

10.1. Иная выплата стимулирующего характера за высокие результаты работы является единовременной, максимальным размером не ограничена и выплачивается работникам Центра по следующим основаниям:

выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;

успешное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Центра;

организация и участие в выполнении особо важных работ, мероприятий.

10.2. Размер иной выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы устанавливается приказом директора Центра.

10.3. Указанная иная выплата стимулирующего характера за высокие результаты работы начисляется в пределах средств экономии фонда оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности.

11. Иная выплата стимулирующего характера за качество работы

11.1. Иная выплата стимулирующего характера за качество работы является единовременной, максимальным размером не ограничена и выплачивается работникам Центра по следующим основаниям:

вовлеченность в рабочий процесс (инициативность, выполнение дополнительных задач, соблюдение внутренних регламентов, творчество, уровень соответствия результата поставленной задаче);

оптимизация трудового процесса (соотношение затрат и достигнутого результата, наличие нестандартных подходов и идей).

11.2. Размер иной выплаты стимулирующего характера за качество работы устанавливается приказом директора Центра.

11.3. Указанная иная выплата стимулирующего характера за качество работы начисляется в пределах средств экономии фонда оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности.

Председатель первичной профсоюзной организации ГБУ МО «ЦСП ОВС»

«30» мая 2025 г.



А.В. Барабанов

Таблица
спортивных результатов спортсменов-инструкторов и тренеров
для определения размера ежемесячной надбавки за достижение высоких спортивных результатов

№	Уровень соревнований	по олимпийским дисциплинам		по неолимпийским дисциплинам	
		Спортсмен-инструктор (в процентах от должностного оклада)	Тренер (в процентах от должностного оклада)	Спортсмен-инструктор (в процентах от должностного оклада)	Тренер (в процентах от должностного оклада)
1	Победитель Олимпийских игр	150 %	150 %	-	-
2	Призер Олимпийских игр, Победитель Чемпионата мира, Победитель общего зачета Кубка Мира	140 %	130 %	85 %	80 %
3	Участник Олимпийских игр	100 %	90 %	-	-
4	Призер Чемпионата мира, Призер общего зачета Кубка Мира	130 %	120 %	80 %	75 %
5	Участник Чемпионата мира 4-8 место	90 %	80 %	75 %	70 %
6	Победитель Чемпионата Европы, Победитель Международного мультиспортивного мероприятия «Спортивные игры стран БРИКС»	110 %	100 %	70 %	65 %
7	Призер Чемпионата Европы, Призер	100 %	90 %	65 %	60 %

	Международного мультиспортивного мероприятия «Спортивные игры стран БРИКС»				
8	Участник Чемпионата Европы 4-8 место	80 %	70 %	60 %	55 %
9	Победитель Первенства мира, Победитель Юношеских Олимпийских игр	90 %	80 %	55 %	50 %
10	Призер Первенства Мира, Призер Юношеских Олимпийских игр	80 %	70 %	50 %	45 %
11	Победитель Первенства Европы	75 %	65 %	45 %	40 %
12	Призер Первенства Европы	70 %	60 %	40 %	35 %
13	Победитель Чемпионата России, Победитель Игр стран СНГ, Победитель Всероссийской Спартакиады между субъектами Российской Федерации по летним и зимним видам спорта среди сильнейших спортсменов без ограничения верхней границы возраста	120 %	90 %	35 %	30 %
14	Серебряный призер Чемпионата России, Серебряный призер Игр стран СНГ, Серебряный призер Всероссийской Спартакиады между субъектами Российской Федерации по летним и зимним видам спорта среди сильнейших спортсменов без ограничения верхней границы возраста	70 %	50 %	30 %	25 %
15	Бронзовый призер Чемпионата России, Бронзовый призер Игр стран СНГ, Бронзовый призер Всероссийской Спартакиады между субъектами Российской Федерации по летним и зимним видам спорта среди сильнейших спортсменов без ограничения верхней границы возраста	60 %	45 %	25 %	20 %
16	Победитель Кубка России (летние виды спорта), Победитель Финала Кубка России,	50 %	40 %	25 %	20 %

	Победитель общего зачета Кубка России (зимние виды спорта)				
17	Победитель Первенства России, Спартакиады, Призер Кубка России (летние виды спорта), Призер Финала Кубка России, Призер общего зачета Кубка России (зимние виды спорта)	45 %	30 %	20 %	15 %
18	Призер Первенства России, Спартакиады	40 %	25 %	15 %	15 %
19	Без результата	10 %	10 %	10 %	10 %

Таблица
показателей спортивных результатов спортсменов-инструкторов и тренеров
для определения размера ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность в работе

№	Показатель спортивного результата	Спортсмен-инструктор	Тренер
1	Кандидат в олимпийскую команду России	100 %	90 %
2	Кандидат в спортивную сборную команду Российской Федерации для участия в Чемпионате мира, участник Чемпионата мира текущего спортивного сезона	90 %	60 %
3	Кандидат в спортивную сборную команду Российской Федерации для участия в Чемпионате Европы, участник Чемпионата Европы текущего спортивного сезона	70 %	50 %
4	Член основного состава спортивной сборной команды Российской Федерации	50 %	30 %
5	Член резервного состава спортивных сборных команд Российской Федерации, член основного и резервного составов юниорских и юношеских спортивных сборных команд Российской Федерации	30 %	20 %
6	Член спортивной сборной команды Московской области	10 %	10 %

**Показатели результатов труда работников
государственного бюджетного учреждения Московской области
«Центр спортивной подготовки по олимпийским видам спорта»
для расчета иной выплаты стимулирующего характера за высокие достижения в работе**

№ п/п	Целевые показатели результатов труда работников	Критерии оценки результатов труда работников	Баллы	Максимальные баллы
1.	Обеспечение эффективного взаимодействия и координации деятельности с Министерством, государственными органами, организациями по выполнению уставных задач в целях оптимизации и сокращения сроков их выполнения.	Выполнено	100	100
		Выполнено не в полном объеме	25	
		Не выполнено	0	
2.	Обеспечение экономически эффективного (включая экономию средств Центра) и целевого процесса исполнения Календарного плана в полном объеме по организации учебно-тренировочных и соревновательных мероприятий.	Выполнено	100	100
		Выполнено не в полном объеме	25	
		Не выполнено	0	

3	Обеспечение необходимых условий для проведения на высоком организационно-методическом уровне тренировочных мероприятий для спортсменов - инструкторов и их участия в соревнованиях, в том числе: трудовое, информационное и финансовое обеспечение, обеспечение инвентарем и имуществом, фармакологическими и восстановительными средствами и иные расходы.	Выполнено	50	50
		Выполнено не в полном объеме	25	
		Не выполнено	0	
4	Сохранение и улучшение уровня достижений спортсменов – инструкторов на официальных спортивных соревнованиях (наличие победителей и призеров на всероссийских и международных официальных соревнованиях).	Выполнено	50	50
		Выполнено не в полном объеме	25	
		Не выполнено	0	
Максимальное возможное количество баллов				300

**Показатели результатов труда работников
государственного бюджетного учреждения Московской области
«Центр спортивной подготовки по олимпийским видам спорта» по интенсивности и напряженности в работе**

п/п	Целевые показатели результатов труда работников	Критерии оценки результатов труда работников	Баллы	Максимальные баллы
1	Выполнение необходимого объема должностных обязанностей и поручений в минимальные сроки, в том числе в условиях дефицита рабочего времени.	выполнено	40	40
		выполнено не в полном объеме	10	
		не выполнено	0	
2	Поддержание высокой производительности труда при рациональных минимальных затратах с сохранением стабильного качества выполненных работ в отчетный период.	выполнено	30	30
		выполнено не в полном объеме	10	
		не выполнено	0	
3	Выполнение должностных обязанностей, порученных заданий с достижением необходимого конечного результата с соблюдением правил внутреннего трудового распорядка ГБУ МО «ЦСП ОВС», требований охраны труда, обеспечения безопасности труда.	выполнено	30	30
		выполнено не в полном объеме	10	
		не выполнено	0	

	Наличие дополнительной нагрузки, связанной с производственной необходимостью.			
Максимально возможное количество баллов				100

Таблица

показателей спортивных результатов спортсменов-инструкторов для определения размера
иной выплаты стимулирующего характера спортсменам-инструкторам Центра и их тренерам
за обеспечение высокого уровня организации и качества тренировочного и соревновательного процесса

№	Показатель спортивного результата	Спортсмен-инструктор	Тренер
1	Член основного состава спортивной сборной команды Российской Федерации и являющийся победителем или призером Олимпийских игр или Чемпионата мира	70 %	30 %
2	Член основного состава спортивной сборной команды Российской Федерации и являющийся участником Олимпийских игр или Чемпионата мира	50 %	20 %