



Подписи стороны  
Работодателя  
Директор МБУ ДО ДЮСШ №9  
В.О. Петров  
«15.03.2021» 2021 г.



Подписи стороны работников  
Председатель профсоюзного  
комитета  
В.В. Петрова  
«15.03.2021» 2021 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города  
Ростова-на-Дону «Детско-юношеской спортивной школы №9»  
на 2021-2023 годы

Коллективный договор прошел  
уведомительную регистрацию в  
управлении по труду  
министерства труда и социального  
развития Ростовской области

Регистрационный №  
150.91/21-420  
от  
15.03.2021

г. Ростов-на-Дону  
(2021г.)

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются администрация муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеской спортивной школы № 9» города Ростова-на-Дону (МБУ ДО ДЮСШ №9), именуемая далее "Работодатель", в лице директора Петрова Вадима Олеговича и трудовой коллектив МБУ ДО ДЮСШ № 9, именуемый далее «Работники», в лице председателя Профсоюзного комитета Петровой Валентины Владимировны.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУ ДО ДЮСШ № 9.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками МБУ ДО ДЮСШ № 9, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ.

2.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и/или о рабочем месте; об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. Помимо лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ), испытание при приеме на работу не устанавливается для

тренеров - преподавателей высокой квалификации (первая и высшая категория, Заслуженный тренер по видам спорта).

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, представлять в профсоюзный комитет трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.6. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 20 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

2.7. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.8. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение (не реже одного раза в 3 года).

2.9. При увольнении работника по сокращению штата выходное пособие выплачивается в порядке установленным законодательством РФ.

2.10. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение к работодателю и занятие открывшихся вакансий.

2.11. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального и высшего профессионального образования.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.**

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать – 40 часов в неделю. Для педагогических работников не более 36 часов в неделю.

В организации применяется следующая продолжительность рабочей недели для административного персонала шестидневная с одним выходным днем. Для сторожей (вахтеров) рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

Продолжительность рабочего времени тренеров-преподавателей, оплата которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку одного обучающегося (занимающегося) в процентах от должностного оклада, регулируется в зависимости от максимального количества часов учебно-тренировочной работы в неделю, установленного для каждого занимающегося по видам спорта, периодов и задач его подготовки.

3.2. В организации может устанавливаться сокращенное рабочее время с согласия соответствующего работника помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (ст. 92 ТК РФ): для женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет; лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

3.3. Право на работу по неполному рабочему времени помимо лиц, указанных в статье 93 ТК РФ, имеют также лица, частично утратившие профессиональную трудоспособность на производстве.

#### **4. ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

4.1. Общим выходным днем для административного и обслуживающего персонала является воскресенье. Для тренеров-преподавателей и персонала со сменной работой выходной день предоставляется по скользящему графику.

4.2. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников организации допускается в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса РФ.

4.3. Перерыв на обед в организации устанавливается с 13.00 по 14.00 часов. На работах, где по ее условиям перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего дня.

4.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения инициативной группы трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.5. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (статья 128 ТК РФ), также в связи:

- со свадьбой самого работника до 5 дней;
- свадьбой детей до 5 дней;
- смертью родственников и близких до 5 дней;
- рождением ребенка до 5 дней;
- в других случаях по договоренности между работником и Работодателем.

## 5. ОПЛАТА ТРУДА.

5.1. Работодателем установлена система оплаты труда согласно Постановления Мэра города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 г. № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону» (ред. от 19.02.2016г.), Постановления Администрации города Ростова-на-Дону от 06.09.2016 г. № 1253 «О внесении изменений в постановление Администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 г. № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону»(ред.от 19.02.2016)

Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно приложению 1 к Постановлению Мэра города от 11.08.2015 года № 705.

В порядке исключения лица (кроме медицинских), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности также как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих учреждения, размеры ставок заработной платы профессий рабочих образовательного учреждения дополнительного образования устанавливаются согласно Постановления Мэра города Ростова-на-Дону от 11.08.2015г. №705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону», Постановления Администрации города Ростова-на-Дону от 06.09.2016 г. № 1253 «О внесении изменений в постановление Администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 г. № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону»(ред.от 19.02.2016)

Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются согласно Постановлению Мэра города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 г. № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону», Постановления Администрации города Ростова-на-Дону от 06.09.2016 г. № 1253 «О внесении изменений в постановление Администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 г. № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании

утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону» (ред.от 19.02.2016).

Согласно Положению о выплатах компенсационного характера работникам МБУ ДО ДЮСШ № 9 устанавливаются следующие виды выплат от установленного должностного оклада:

Доплата за работу в особых условиях труда устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) (процентов)
1	2	3
1.	За обеспечение безопасности хранения оружия: руководителям учреждений (подразделений); заместителям руководителей; педагогическим и другим работникам	30

Примечание:

Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку. Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставка заработной платы), а также конкретные размеры доплаты в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются директором по согласованию с представительным органом работников МБУ ДО ДЮСШ № 9 в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда.

Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

- Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

- За работу во вредных и тяжелых условиях труда:

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со ст. 147 ТК. РФ.

Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда в размере до 12 процентов (2, 4, 8 или 12 процентов) должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам МБУ ДО ДЮСШ № 9 в соответствии с Перечнем работ, утвержденных приказом Гособразования СССР от 20.08.1990г. № 579 пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

Конкретный размер доплаты устанавливается по результатам специальной оценки условий труда комиссией образовательного учреждения с привлечением аттестующей организации, аккредитованной в области охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации:

Доплата за **совмещение профессий** (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за **расширение зон обслуживания** устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется 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 и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Повышенная оплата за **работу в выходные** и нерабочие **праздничные** дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- не менее одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах

месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Повышенная оплата **сверхурочной работы** составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие - двойного размера.

Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

№ п/п	Перечень видов работ	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в % от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	2	3	4
1.	<b>Работникам</b> за заведование тирами		до 25
2.	<b>Педагогическим работникам</b> за работу в методических советах	<b>Руководитель</b> методического совета	до 20
		<b>Секретарь</b> методического совета	до 15
3.	<b>Работникам</b> за работу в составе аттестационной комиссии по аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности	<b>Руководитель</b> аттестационной комиссии	до 20
		<b>Секретарь</b> аттестационной комиссии	до 15
4.	<b>Педагогическим работникам, заместителю директора, инструкторам-методистам</b> за работу в тренерско-педагогических советах	<b>Руководитель</b> тренерско-педагогического совета	до 20
		<b>Секретарь</b> тренерско-педагогического совета	до 15
5.	<b>Педагогическим работникам и другим работникам</b> за руководство учебно-тренировочными сборами		до 35
6.	<b>Работникам</b> за работу в комиссиях по закупке товаров, работ и услуг	<b>Руководитель</b> комиссии	до 20
		<b>Секретарь</b> комиссии	до 20
		<b>Члены</b> комиссии	до 20
7.	<b>Работникам</b> за работу с фондами социального, медицинского страхования		до 20
8.	<b>Работникам</b> за работу с фондом пенсионного страхования		до 20
9.	<b>Работникам</b> за работу по противодействию терроризму		до 15
10.	<b>Работникам</b> за работу по ведению воинского учёта		до 15
11.	<b>Работникам</b> за работу по обеспечению противопожарной		до 10



	безопасности		
12.	<b>Работникам</b> за работу общественного инспектора по охране труда		до 20
13.	За ведение плано-экономической деятельности (при отсутствии в штатном расписании должности экономиста или наличии вакансии)	Главному бухгалтеру, Бухгалтеру, Ведущему бухгалтеру	до 80
14.	<b>Работникам</b> за обеспечение безопасности на производстве		до 50
15.	<b>Работникам</b> за выполнение работы по реализации политики школы в области связей с общественностью и отдельных её этапов. За участие в разработке конкретных планов внутренней и внешней политики организации в области связей с общественностью. За осуществление постоянного взаимодействия и поддержания контактов с представителями средств массовой информации и общественности, в части ознакомления их с официальными решениями и приказами руководства, подготовки ответов на официальные запросы, отслеживание за своевременным распространением информационных материалов о деятельности школы		до 10
16.	<b>Работникам</b> за организацию и проведение на базе учреждения мероприятий (на время подготовки и проведения мероприятий): районного уровня; городского уровня; регионального уровня; федерального уровня; международного уровня		до 10 до 15 до 20 до 25 до 30
17.	<b>Педагогическим работникам и другим работникам</b> за руководство летней оздоровительной кампанией		до 35
18.	<b>Работникам</b> за работу в тарификационной комиссии	<b>Председатель</b> (либо заместитель председателя) тарификационной комиссии	до 20
		<b>Секретарь</b> тарификационной комиссии	до 15
19.	<b>Педагогическим</b>	<b>Председатель</b> комиссии	до 20

	<b>работникам, заместителю директора, инструкторам-методистам</b> за работу в комиссии по приёму контрольно-переводных нормативов (на время работы комиссии)	<b>Секретарь</b> комиссии	до 15
20.	<b>Работникам школы</b> за проведение ремонтных работ	<b>Без</b> использования собственного оборудования для ремонта школы	до 75
		<b>С</b> использованием собственного оборудования для ремонта школы	до 100
21.	<b>Работникам школы</b> за проведение лакокрасочных работ		до 100
22.	<b>Работникам школы</b> за проведение монтажных работ	<b>- Без</b> использования собственного оборудования для ремонта школы	до 75
		<b>- С</b> использованием собственного оборудования для ремонта школы	до 100
23.	<b>Работникам школы</b> за разъездной характер работы, связанный с исполнением служебных обязанностей, в т.ч. необходимостью посещения различных учреждений, организаций (процент определяется тарификационной комиссией конкретно в каждом индивидуальном случае)		до 100
24.	<b>Тренерам-преподавателям</b> за руководство отделениями по видам спорта (процент определяется тарификационной комиссией конкретно в каждом индивидуальном случае)		до 20
25.	<b>Тренерам-преподавателям</b> за работу со сборными командами (процент определяется тарификационной комиссией конкретно в каждом индивидуальном случае)		до 20
26.	<b>Работникам школы</b> за выполнение обязанностей общественного инспектора по охране прав детства		до 20
27.	<b>Работникам школы</b> за выполнение обязанностей начальника штаба ГО и ЧС.		до 10
28.	<b>Работникам школы</b> за работу с архивом		до 25

29.	<b>Педагогу-психологу</b> за работу с детьми из социально неблагополучных семей		до 15
30.	<b>Уборщику служебных помещений</b> за сверхнормативный объём работы, в связи с постоянным рабочим днем, непрерывным тренировочным процессом		до 100
31.	<b>Работника школы</b> за организацию работы по противодействию коррупции в учреждении		до 15
32.	<b>Работникам</b> за организацию и проведение социально – педагогического мониторинга		до 15
33.	<b>Работниками</b> за заведование учебной мастерской		до 25
34.	<b>Молодым специалистам*</b> образовательных учреждений из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в течение первых трех лет работы по специальности	Имеющим высшее профессиональное образование	до 30
		Имеющим среднее профессиональное образование	до 20

-----  
\* Условиями получения данной выплаты молодыми специалистами являются: наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования и работа в образовательном учреждении по специальности.

Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются от должностного оклада работника по основной работе независимо от доли, занимаемой штатной единицы или от объёма учебной нагрузки.

Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, для работников МБУ ДО ДЮСШ № 9 дополнительного образования спортивной направленности:

№ п/п	Перечень видов работ	Перечень категорий работников	Размер доплаты в % от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	2	3	4
1.	<b>Административно-хозяйственному персоналу</b> за наличие собственной материальной базы (оборудованные спортивные сооружения)		до 15
2.	<b>Вспомогательный и обслуживающий персонал</b> – за участие в подготовке спортсменов и команд, занявших призовые места в чемпионатах и первенствах мира,		до 30

	Европы, России, других престижных и международных турнирах, а также спортсмены, входящие в состав сборных команд страны	
3.	<p>Спортсмены-инструкторы</p> <p>За достижение высоких результатов на соревнованиях различного уровня:</p> <p>КМС – 1-3 место первенство России (старшие юноши)</p> <p>МС, КМС – 2-3 место первенство России (молодёжь, юниоры)</p> <p>МС, КМС – 4 место чемпионат России, 1 место первенство России (молодёжь, юниоры)</p> <p>МС, КМС – 1-6 место первенство Европы, мира</p> <p>МСМК, МС – 1-3 место Чемпионат России, 1 место Кубок России</p> <p>МСМК, МС – 1-6 место Кубок мира, 1-3 место Кубок Европы</p> <p>МСМК, МС – 4-6 место чемпионат мира, Европы</p> <p>ЗМС, МСМК – 1-6 место Олимпийские игры, 1-3 место чемпионат мира, Европы</p>	<p>до 5</p> <p>до 10</p> <p>до 15</p> <p>до 20</p> <p>до 25</p> <p>до 30</p> <p>до 35</p> <p>до 40</p>
4.	Тренеры-преподаватели за передачу одаренных и высокорезультативных учащихся в училище олимпийского резерва	<p>до 25</p> <p>(до конца учебного года)</p>

Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, для работников МБУ ДО ДЮСШ № 9 устанавливаются от должностного оклада (ставки заработной платы) работника по основной работе.

Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

При планировании расходов на доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, объём средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам с учётом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, ставкам заработной платы не менее **15** процентов.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются согласно Постановлению Мэра города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 г. № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова - на - Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова - на - Дону», Постановления Администрации города Ростова-на-Дону от 06.09.2016 г. № 1253 «О внесении изменений в постановление Администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 г. № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону»(ред.от 19.02.2016)

Премирование работников и оказание материальной помощи работникам учреждения осуществляется по решению руководителя на основании Положения о премировании и оказании материальной помощи работникам МБУ ДО ДЮСШ № 9.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета города Ростова-на-Дону. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей за подготовку одного занимающегося на этапах спортивной подготовки ( в % от ставки заработной платы за подготовку высококвалифицированного обучающегося - спортсмена и надбавок руководителям, специалистам, служащим за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса, за участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена, вошедшего в состав сборной России (в % за одного обучающегося) устанавливаются в соответствии с действующими нормативно-правовыми основами, согласно Постановления Мэра города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 г. № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону», Постановления Администрации города Ростова-на-Дону от 06.09.2016 г. № 1253 «О внесении изменений в постановление Администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 г. № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону»(ред.от 19.02.2016)

5.2. Минимальная оплата труда в организации установлена в соответствии с действующим законодательством. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной настоящим договором минимальной оплаты труда.

5.3. Для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается повышение оплаты труда в размере ( в % ) по результатам специального заключения комиссии по аттестации рабочих мест.

5.4. За каждый час ночной работы производится доплата в размере 35 % часовой тарифной ставки (должностного оклада).

Ночной считается смена, если не менее 50% ее продолжительности приходится на ночное время (с 22 часов до 6 часов).

5.5. Заработная плата выплачивается 11 -го и 26-го числа каждого месяца на пластиковую карту Сбербанка России.

5.6. Расходы, связанные со служебными командировками, возмещаются в предусмотренном законодательством РФ порядке.

## **6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.**

6.1. Работодатель обязан обеспечить соответствие требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте. В связи с этим он систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий.

Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

6.2. Работодатель обязуется разрабатывать стандарты безопасности труда по объектам, оборудованию, не имеющим государственных, отраслевых и республиканских стандартов. Контроль за точным соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на службу охраны труда школы.

6.3. В случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, необеспечения работника необходимыми сертифицированными средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений. Отказ от выполнения работы возможен после консультации работника с председателем инициативной группы трудового коллектива и официального предварительного руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности.

За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере двух третей средней заработной платы.

6.4. Работникам, не допустившим нарушений в области охраны труда в течение года выплачивается вознаграждение в размере до 50 % от установленного должностного оклада (при наличии ассигнований за данный период, согласно Положения о премировании и оказании материальной помощи работникам МБУ ДО ДЮСШ № 9.

6.5. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

## **7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА.**

7.1. Организация несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, в соответствии с действующим законодательством РФ.

## **8. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ.**

8.1. Работодатель обязуется заключить договор страхования работников от производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

8.2. Работодатель обязуется заключить договор с медицинской страховой организацией, в соответствии с которым все застрахованные получают объем медицинских услуг, предусмотренных областной программой ОМС, утверждаемой ежегодно соответствующим постановлением Администрации Ростовской области.

8.3. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения работниками учреждения один раз в год медицинского осмотра.

## **9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

9. Стороны договорились о том, что:

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

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

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи.

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника.

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

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст.81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ)

9.9. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

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

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82 374 ТК РФ)
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ)
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ)
- запрещение работы в выходные дни и нерабочие, праздничные дни (ст. 113 ТК РФ)
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ)
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ)
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ)
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ)
- установления перечня должностей работников ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ)
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ)
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ)
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ)
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ)
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ)
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196ТКРФ).
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.



## 10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы и иных фондов учреждения.

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

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

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения: его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

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

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

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

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

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

10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

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

10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного

страхования. Контролировать своевременность представлять работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случае смерти близких родственников, болезни, свадьбы детей и собственной.

10.17. Совместно с администрацией осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года.

11.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

11.3. При структурной перестройке учреждения, необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

11.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

11.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

11.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Инициативная группа трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.7. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Инициативная группа трудового коллектива, подписавшая коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых администрацией; заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений договора.

11.8. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.9. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в Администрацию Ворошиловского района г. Ростова-на-Дону в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.10. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

Данный Коллективный договор обсужден и принят на общем собрании трудового коллектива школы \_\_\_\_\_.

Пропитано, пронумеровано и скреплено печатью

19 (листов)

Директор МБУ ДО ДЮСШ № 9

В.О. Петров

