

От работодателя:

Директор

МБУ СШОР № 2 г. Ростова-на-Дону

  
В.В. Фудимов  
«29» 06 2020 г.



От работников:

Председатель ПК

МБУ СШОР № 2 г. Ростова-на-Дону

  
С.И. Гонных  
«29» 06 2020 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**муниципального бюджетного учреждения**  
**спортивной школы Олимпийского резерва № 2**  
**г. Ростова-на-Дону**

на период с 12.04.2020 – по 11.04.2023

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

Регистрационный № \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_

г. Ростов-на-Дону  
2020

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен на основе равноправия сторон, добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, в соответствии с законодательством Российской Федерации. Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между сторонами договора на основе согласования их взаимных интересов.

В коллективном договоре воспроизводятся основные положения действующего законодательства РФ, имеющие актуальное значение для работников школы, а также дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии и льготы, предоставляемые администрацией и улучшающие положение работников. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

Коллективный договор заключен в целях согласования интересов работников и работодателя по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются администрация муниципального бюджетного учреждения спортивная школа Олимпийского резерва № 2 г. Ростова-на-Дону (далее – МБУ) в лице её директора Фудимова Владимира Викторовича – далее администрация и работники МБУ, которых представляет профсоюзный комитет МБУ в лице председателя первичной профсоюзной организации Гонных Светланы Ивановны – далее профком.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются установленные законодательством РФ, а также конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими действующими законами, отраслевым тарифным и другими соглашениями.

1.4. Действие коллективного договора регламентируется ст. 43 Трудовым кодексом РФ.

1.5. В настоящий коллективный договор включены нормативные положения трудового законодательства РФ, иных нормативных правовых актов (ст.41 Трудовым кодексом РФ).

1.6. Профком, действующий на основании Устава профсоюза работников народного образования и науки РФ, является полномочным представительным органом работников МБУ, защищающим их интересы при поведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию единственным полномочным представителем работников МБУ, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.7. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнить.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.**

2.1. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56 ТК РФ).

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 Трудовым кодексом РФ).

2.2. Администрация обязуется:

2.2.1. В соответствии со ст.68 Трудовым кодексом РФ при приёме на работу знакомить работников (под роспись) с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и администрации: Уставом МБУ; Правилами внутреннего трудового распорядка; должностными инструкциями; штатным расписанием; нормативными актами по охране труда; Правилами по технике безопасности; Антикоррупционной политикой и нормативными актами МБУ, направленными на предупреждение и противодействие коррупции; иными локальными актам МБУ; условиями настоящего коллективного договора.

2.2.2. В соответствии со ст. 67 Трудовым кодексом РФ заключать трудовые договоры с вновь принимаемыми работниками в письменной форме (независимо от срока действия трудового договора) и в полном соответствии с действующим законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

В соответствии со ст. 57 Трудовым кодексом РФ изменять условия трудового договора только с согласия работников и в письменной форме.

2.2.3. В соответствии со ст. ст. 58, 59 Трудовым кодексом РФ заключать срочные трудовые договоры только в тех случаях, когда трудовые отношения не

могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, с указанием в договоре обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.2.4. При сокращении численности или штата работников при равных условиях, предусмотренных ст. 179 Трудовым кодексом РФ, учитывать следующие обстоятельства:

-преимущественное право на оставление на работе имеют лица, ~~достигшие предпенсионного возраста ( за пять лет до пенсии). пяти лет до наступления возраста , дающего права на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) в соответствии с Законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».~~

2.2.5. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать: увольнения беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет; увольнения одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребёнка (без матери) в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до достижения им возраста 18 лет); увольнения членов профкома без учёта мотивированного мнения профкома (ст.82 Трудовым кодексом РФ).

2.2.6. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников МБУ администрация обязана предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 настоящего Кодекса.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией МБУ, сокращением численности или штата работников МБУ работники предупреждаются администрацией персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Администрация с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

В соответствии со ст. 178 Трудовым кодексом РФ выплачивать работникам выходное пособие в размере двух недельного (варианты: ежемесячного, двухмесячного) среднего заработка при расторжении трудового договора: в связи с ликвидацией учреждения, сокращения численности или штата работников; в связи с несоответствием работника вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, и (или) признания работника полностью нетрудоспособным; в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего данную работу; при отказе работника от перевода,

связанного с перемещением работодателя в другую местность, или от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда; в связи с выходом работника на пенсию; при расторжении трудового договора по инициативе работника в случае невыполнения работодателем условий трудового договора.

2.3. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый тренировочный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества занимающихся, изменение количества часов работы по плану комплектования, проведение эксперимента, а также изменение Программ, реализуемых в МБУ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 Трудовым кодексом РФ).

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 162 Трудовым кодексом РФ).

2.4. Увольнение членов профкома по инициативе администрации в любом случае производить с учётом мнения профкома.

В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБУ в рамках настоящего коллективного договора профком обязуется:

- содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда в МБУ;
- обеспечивать контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- обеспечивать контроль за созданием работодателем безопасных условий труда.

Профком имеет право:

- защищать права и интересы членов профсоюзного комитета по всем вопросам;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве;
- принимать участие в разработке проектов нормативных документов МБУ.

2.5. Порядок заключения трудового договора и условия приема на работу определены главой 11 Трудовым кодексом РФ и установлены Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.6. Срочный трудовой договор заключается (ст. 59 Трудовым кодексом РФ):

- на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- с лицами, поступающими на работу в МБУ, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, разрешена работа исключительно временного характера;
- с заместителями руководителя, главным бухгалтером (ст. 59 Трудовым кодексом РФ);
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству.

2.7. Если трудовым договором не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и Работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 Трудовым кодексом РФ).

2.8. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 60 Трудовым кодексом РФ).

2.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается при переводе на другую работу как постоянного так и временного характера, а также в соответствии с медицинским заключением, изменением определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

Порядок изменения определенных сторонами условий трудового договора определены главой 12 Трудовым кодексом РФ и установлены Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.10. Трудовой договор может заключаться с лицами, достигшими четырнадцатилетнего возраста (ст. 63 Трудового кодекса РФ).

2.11. Иностранцы граждане принимаются на работу в соответствии с документами, надлежаще оформленными миграционной службой.

2.12. Трудовой договор в МБУ прекращается по основаниям, предусмотренным главой 13 Трудового кодекса РФ. Порядок заключения, изменения и прекращения трудовых договоров в МБУ установлен Правилами внутреннего трудового распорядка.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

Деятельность МБУ осуществляется ежедневно, включая выходные дни. Режим работы школы с 08.00 до 20.00. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы, расписанием (графиком) тренировочных занятий (ст. 91 Трудовым кодексом РФ), трудовым договором, должностными инструкциями работников и обязанностями,

возлагаемыми на них Уставом МБУ и не может превышать норму рабочего времени, установленную ТК РФ - 40 часов в неделю.

Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст.92 Трудовым кодексом РФ.

Согласно статье 263.1. Трудового кодекса Российской Федерации женщины, работающие в сельской местности, имеют право на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.1. Продолжительность рабочего времени для работников, осуществляющих спортивную подготовку, спортивно-оздоровительную работу определяется с учетом объема тренировочной нагрузки. Объем тренировочной нагрузки работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по тренировочному плану, Программ, реализуемым в МБУ обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МБУ. Тренировочный процесс (сезон) начинается 01 января и заканчивается 31 декабря.

Объем тренировочной нагрузки работника оговаривается в трудовом договоре. Тренировочная нагрузка на новый годовой тренировочный процесс работников, устанавливается руководителем.

Уменьшение или увеличение объема тренерской нагрузки работника в течение годового тренировочного процесса по сравнению с тренерской нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или в приказе руководителя МБУ, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
  - уменьшение количества часов по тренерским планам и Программам, сокращение количества групп, занимающихся;
  - временного увеличения объема тренерской нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
  - восстановления на работе тренера, ранее выполнявшего эту тренерской нагрузку;
  - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

3.2. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время работников включается проведение тренировочных мероприятий, индивидуальная работа с занимающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная

планами тренировочных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися.

3.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.4. Работа в нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 Трудовым кодексом РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

3.6. При непрерывном режиме работы работнику запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего, работник заявляет об этом старшему по работе, который обязан незамедлительно принять меры к замене сменщика другим работником.

3.7. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут (ст. 108 Трудовым кодексом РФ).

3.8. Администрация обязуется:

3.8.1. Разработать и принять с учетом мнения профкома Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБУ.

3.8.2. Разрабатывать график сменности работников школы (сторожа-вахтеры, дежурный администратор); знакомить работников с графиком не позднее, чем за месяц до его введения.

3.8.3. Предоставлять дополнительные выходные дни по просьбе работников: одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста 18 лет – 4 (четыре) оплачиваемых дня в месяц (по правилам ст. 262 Трудовым кодексом РФ).

3.8.4. В соответствии со ст. 99 Трудовым кодексом РФ и по общему правилу не допускать сверхурочных работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, для тренеров – согласно расписанию (графику) тренировочных занятий.

3.9. Продолжительность ежедневной работы накануне праздничных нерабочих дней сокращается на один час.

3.10. В случае производственной необходимости администрация может направить работника на определенный срок для выполнения служебного поручения в любой регион РФ.



Администрация гарантирует сохранение должности и месячной заработной платы работнику, согласно штатному расписанию или тарификации – комплектованию, а так же возмещение расходов, связанных со служебной командировкой и направлением на ТМ и соревнования, действующим законодательством и Положением о командировании ст. 166 и п.п. 2,3,4,5 ст. 168 Трудовым кодексом РФ.

3.11. Режим рабочего времени в МБУ прописан в Правилах внутреннего трудового распорядка МБУ.

## 4. ОТПУСК.

4.1. Администрация обязуется:

4.1.1. В соответствии со ст. 123 Трудовым кодексом РФ не позднее 15 декабря разрабатывать с учётом мнения профкома, утверждать и доводить до сведения работников график отпусков на очередной календарный год.

4.1.2. Оформлять отпуск приказом (с указанием даты его начала и продолжительности) после подачи работником письменного заявления, либо предупреждения работника администрацией о начале отпуска не позднее, чем за 2 (две) недели до его начала.

4.1.3. По желанию работника предоставлять ему ежегодный оплачиваемый отпуск по частям, одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней в соответствии со ст. 125 Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.1.4. В соответствии со ст. 348.10 Трудовым кодексом РФ тренерам предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет четыре календарных дня.

4.1.5. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, предоставлять право на длительный отпуск сроком до трех месяцев не реже чем через каждые четыре года непрерывной работы тренера со спортсменами высокого класса – членами спортивных сборных команд РФ после успешного завершения цикла подготовки (занятие призовых мест по итогам олимпийских игр, чемпионатов мира).

4.1.6. Предоставлять по письменному заявлению работников дополнительные кратковременные оплачиваемые отпуска в удобное для работников время для решения семейных и социально-бытовых вопросов (в календарных днях):

- вступление в брак самого работника – до трех дней;
- в случае бракосочетания члена семьи работника до трех дней;
- работнику в связи с рождением ребёнка до трех дней;
- в связи с проводами члена семьи в армию до трех дней;
- в связи с переездом на новое место жительства до трех дней;
- в связи с похоронами родных и близких до трех дней;
- работающим женщинам, имеющим ребёнка в возрасте до 3-х лет;
- имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет;

-одинокой матери воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет;  
-одинокому отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери до трех дней.

4.1.7. Согласно ст. 117 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой ст.117, составляет 7 календарных дней.

4.2. В соответствии со ст. 128 Трудовым кодексом РФ, работнику МБУ СШОР № 2 г. Ростова-на-Дону по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

Отдельным категориям работников по их письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст. 128 Трудовым кодексом РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

4.3. Продолжительность ежегодных основных и дополнительных отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст. 120 Трудовым кодексом РФ).

4.4. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 Трудовым кодексом РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Трудовым кодексом РФ).

4.5. Отпуска женщинам по беременности и родам предоставляются согласно ст.255 Трудовым кодексом РФ.

4.6.Предоставление отпусков по уходу за ребенком осуществляется в соответствии со ст. 256 Трудовым кодексом РФ.

4.7. Профком обязуется осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.370 Трудовым кодексом РФ).

4.8. При составлении графика отпусков работодатель учитывает мнение профсоюзной органа. Преимущественное право на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное время предоставляется для категорий работников в соответствии со ст. 123 Трудовым кодексом РФ.

Кроме того, при составлении графика отпусков работодателю следует также учитывать:

- право беременной сотрудницы на использование отпуска перед или после отпуска по беременности и родам (ст. 260 Трудовым кодексом РФ);
- право сотрудника воспользоваться ежегодным отпуском в период отпуска по беременности и родам его жены (ч. 4 ст. 123 Трудовым кодексом РФ).

4.9. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск, производится в соответствии со статьей 121 Трудовым кодексом РФ.

4.10. Рабочий год для предоставления отпусков для каждого работника исчисляется со дня заключения с этим работником трудового договора с МБУ.

4.11. Работникам, работающим по совместительству, ежегодный трудовой отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

4.12. Порядок предоставления отпусков в МБУ установлен Правилами внутреннего трудового распорядка.

## **5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.**

5.1. Оплата труда работников МБУ осуществляется в соответствии со ст. 143 – 145 Трудового Кодекса Российской Федерации, на основании постановления Администрации города Ростова-на-Дону от 21.03.2017 № 215 « Об условиях оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений (организаций) спортивной направленности подведомственных Управлению по физической культуре и спорту города Ростова-на-Дону», Положения об оплате труда работников, положения о выплатах компенсационного характера работникам, Положения о выплатах стимулирующего характера работникам, Положения о премировании и выплате материальной помощи работникам.

5.2. Заработная плата работников включает в себя: размеры должностных окладов (ставок заработной платы); выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера.

- должностной оклад устанавливается на основе профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих профессиональную деятельность в МБУ;

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

- выплаты стимулирующего характера устанавливаются в качестве стимулирования работника к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Лица (кроме медицинских работников), 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, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

5.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы не включают :

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаемые в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.1993 № 1004 «Об установлении для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности»;

повышенную оплату сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

5.4. Объем тренировочной нагрузки для работников, осуществляющих спортивную подготовку, спортивно–оздоровительную работу, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период другим работникам, осуществляющим спортивную подготовку, спортивно–оздоровительную работу.

5.5. За часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или по другим причинам, продолжавшегося свыше двух месяцев, работникам, осуществляющим спортивную подготовку, спортивно-оздоровительную работу производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

5.6. Для эффективной работы МБУ работники, с их письменного согласия, могут привлекаться к работе по совмещению должностей, расширению зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнению обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, также к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана МБУ и многое другое); к разъездному характеру работы, связанному с исполнением служебных обязанностей, в том числе необходимостью посещения различных учреждений, организаций, в пределах установленного рабочего времени. Работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в пределах Фонда заработной платы, утвержденного штатным расписанием. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

5.7. В соответствии со ст. 136 Трудовым кодексом РФ выплачивать работнику заработную плату за первую половину месяца 26-го числа каждого месяца в размере 40% от начисленной заработной платы за месяц, заработную плату за вторую половину месяца выплачивать 11-го числа каждого месяца, следующего за расчетным. В случаях, когда указанные числа приходятся на выходные или праздничные дни, днями выплаты заработной платы следует считать рабочие дни, непосредственно предшествующие выходным (праздничным) дням.

Вся информация по заработной плате работника за расчетный период, указывая в расчетном листке. Расчетный листок по заработной плате каждый работник получает самостоятельно у работников бухгалтерии.

5.8. Заработную плату перечислять работнику на указанный им индивидуальный лицевой счет в банке (кредитную организацию). Работник в праве заменить банк (кредитную организацию), в которую должна быть перечислена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода(перечисления) заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

5.9. Выплачивать заработную плату работнику за время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

5.10. Сохранять среднюю заработную плату работникам: за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы на срок более 15 дней (по правилам ст. 142 Трудового кодекса РФ).

5.11. Ответственность за своевременность выплаты заработной платы, правильность определения размеров должностных окладов и ставок работников несет директор МБУ.

## **6. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ОХРАНЫ ТРУДА.**

6.1. Администрация в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права работников на охрану труда и обязуется обеспечить следующие мероприятия:

6.1.1. Защиту работников от воздействия вредных и опасных производственных факторов.

6.1.2. Создание необходимых санитарно-гигиенических условий труда для предупреждения травматизма.

6.1.3 Оснащение рабочих мест необходимым оборудованием, мебелью, инструментом, приспособлениями, инвентарем и обеспечение сохранности этого имущества.

6.1.4. Периодическое обучение безопасным методам труда в соответствии с отраслевым стандартом, проведение инструктажей по охране труда, проверки знаний правил, норм и инструкций, проведение занятий и консультаций и выполнение других мероприятий, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда и тренировочного процесса.

6.1.5. Своевременную выдачу работникам спецодежды, специальной обуви и средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами за счет средств работодателя.

6.1.6. Разработать и утвердить по согласованию с профкомом комплект инструкций по охране труда на все виды выполняемых в МБУ работ и обеспечить ими рабочие места.

6.1.7. В соответствии со ст. 212. Трудового кодекса РФ обеспечить проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медосмотров по просьбе работников (в соответствии с медицинским заключением) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медосмотров.

6.1.8. Проводить проверку готовности МБУ к новому тренировочному году, приёмку помещений и систем жизнеобеспечения с оформлением соответствующих актов. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.

6.1.9. Выполнить все запланированные работы по подготовке МБУ к работе в зимних условиях (к отопительному сезону).

6.1.10. Заключение договор со специализированной организацией на проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426 «О специальной оценке условий труда», по результатам которой предоставлять работникам гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.1.11. Для рассмотрения вопросов, связанных с условиями и охраной труда, создать комиссию по охране труда в МБУ.

6.1.12. Не реже 1-го раза в полугодие заслушивать на Общем собрании МБУ вопросы состояния условий и охраны труда в МБУ, выполнения мероприятий, по

охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

6.2. Профком обязуется:

6.2.1. Оказывать администрации практическую помощь в осуществлении административно-общественного контроля за обеспечением здоровых и безопасных условий труда, анализа производственного травматизма и заболеваемости.

6.2.2. Принимать участие в подготовке к проведению Общих собраний МБУ с рассмотрением вопросов по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

6.2.3. Принимать участие в работе комиссий по проверке готовности МБУ к новому тренировочному году, приёме в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

6.2.4. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».

6.2.5. Размещать информационные листки по профилактике инфекционных заболеваний, в т.ч. ВИЧ, а также вести планомерную работу, направленную на поддержание здоровья работников на рабочем месте, укрепление навыков здорового образа жизни.

## **7. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.**

7.1. Администрация обязуется:

7.1.1. Полностью возмещать расходы, связанные с командировками работников, запланированные Календарным планом официальных спортивных соревнований МБУ (примечание: размеры возмещения расходов должны быть не менее установленных норм).

7.1.2. В соответствии со ст. 196 Трудового кодекса РФ распространить льготы и гарантии, предусмотренные законодательством РФ для лиц, совмещающих работу с обучением, на работников, получающих второе образование соответствующего уровня в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по профилю деятельности учреждения.

7.1.3. Применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих работников, в том числе путём: объявления благодарности; награждения Почётной грамотой; награждения ценным подарком; премирования в соответствии с Положением о премировании работников, представления к награждению отраслевыми и государственными почетными грамотами, званиями, наградами и др.

7.2. Администрация и профком обязуются:

7.2.1. Организовывать оздоровление работников в санаторно-курортных и иных учреждениях по льготным путевкам.

7.2.2. Приобретать для детей членов профкома детские новогодние подарки.

7.2.3. Оказывать материальную помощь членам профкома за счет средств профсоюзного бюджета в чрезвычайных социально-бытовых обстоятельствах.

7.2.4. Награждать детей членов профкома окончивших учебный год на «4» и «5» памятными подарками.

7.2.5. Поздравлять членов профкома с юбилеями.

7.3. В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование в соответствии с Федеральным законом от 15.12.2001г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ», Федеральным законом от 28.12.2013г. № 400 ФЗ «О страховых пенсиях» работодатель обязуется:

7.3.1. Производить уплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в бюджет Пенсионного фонда РФ ежемесячно в срок, установленный для получения в банке средств на оплату труда за истекший месяц или в день перечисления денежных средств на оплату труда со счетов страхователя на счета работников.

7.3.2. Предоставлять в соответствующие органы Пенсионного фонда РФ документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхования обеспечения.

## **8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

8.1. Администрация признаёт профком как представителя работников МБУ, уполномоченного на Общем собранием МБУ.

8.2. Администрация обязуется:

8.2.1. В соответствии со ст. 8 Трудового кодекса РФ принимать локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учётом мнения профкома.

8.2.2. В соответствии со ст. 22 Трудового кодекса РФ и в срок, не более семи дней, рассматривать представления профкома, вышестоящих выборных профсоюзных органов и уполномоченных ими лиц о выявленных нарушениях законодательства РФ, иных нормативно-правовых актов, правил и норм охраны труда; принимать меры по их устранению; своевременно сообщать о принятых мерах указанным органам и уполномоченным лицам.

8.2.3. Перечислять на счета профкома ежемесячно 1 % из заработной платы работников профсоюзные взносы.

8.2.4. Соблюдать в отношении членов профкома порядок предварительного согласования с профкомом вопросов: увольнения по инициативе администрации; перевода на другую работу; наложения дисциплинарных взысканий.

8.2.5. В целях создания условий деятельности профкома предоставляет профкому в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, интернет), транспорт (по согласованному графику), организует за свой счет уборку помещений и ремонт



оргтехники (ст. 377 Трудового кодекса РФ, ст. 28 п. 1 Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ).

8.3. Профком обязуется:

8.3.1. Представлять интересы работников-членов профсоюза, в соответствии со ст. 30 Трудового кодекса РФ – в органах власти и управления, судебных и иных органах, в вышестоящих профсоюзных органах по вопросам защиты социально-экономических прав и интересов работников.

8.3.2. В установленном порядке ходатайствовать о награждении профсоюзными Почётными грамотами и знаками руководителя МБУ и членов профкома за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнёрства, в профсоюзной деятельности и т. п.

8.3.3. Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзный комитет (ст.ст. 374, 375, 376 Трудовым кодексом РФ).

8.4. Администрация с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

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

## **9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

9.1. Коллективный договор заключается на срок 3 года и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 12 апреля 2020 года. Условия коллективного договора распространяются, как на работающих в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу в период его действия.

Настоящий Коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет (ст. 43 Трудовым кодексом РФ).

Настоящий коллективный договор распространяет свое действие на отношения, возникшие с 12.04.2020 г.

9.2. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения на Общем собрании МБУ.

9.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями). Стороны, подписавшие договор: предоставляют интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений; отчитываются о его выполнении на Общем собрании МБУ не реже одного раза в год.

9.4. Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в порядке, установленном законодательством РФ.

9.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров, стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством РФ.

9.6. В целях урегулирования коллективного трудового спора профком вправе: участвовать в коллективных переговорах, в период которых представители профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе администрации без предварительного согласования с профкомом.

9.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации МБУ в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности МБУ любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

Принят на Общем собрании МБУ  
протокол № 2 от « 29 » июня 2020 г.

От работодателя:

Директор  
МБУ СШОР № 2 г. Ростова-на-Дону

От работников:

Председатель ПК  
МБУ СШОР № 2 г. Ростова-на-Дону

\_\_\_\_\_ В.В. Фудимов

\_\_\_\_\_ С.И. Гонных