ОТ РАБОТНИКОВ

Председатель профсоюзного комитета

МБУ ДО ДЮСШ №6 «Дербент»

Джабраилова К.Ш.

« » 20 г

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

Директор МБУ ДО ДЮСШ №6 «Дербент» Сардаров Т.И.

« » 20 г

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования**

**«Детско-юношеская спортивная школа №6»**

**г. Дербент**

**на 2020-2023г.**

Коллективный договор прошел регистрацию в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

№\_\_\_\_\_ от "\_\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г.

Руководитель органа \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУ ДО ДЮСШ №6 г.Дербент.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципальное бюджетное учреждения дополненного образования МБУ ДО ДЮСШ №6"Дербент" (далее учреждения) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ  для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель в лице его представителя - директора Сардарова Темирлана Ибрагимовича;

Работники учреждения, в лице их представителя – председателя профсоюза, заместителя директора по Зам. Директора по УВР Джабраиловой Кямали Шакировны.

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

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

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

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

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

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

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

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положения коллективного договора решаются сторонами.

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

1.13. Перечень неотъемлемых локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение трудового коллектива:

1). Положение об охране труда МБУ ДО ДЮСШ №6 «Дербент» (Приложение № 1)

2). Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБУ ДО ДЮСШ №6 «Дербент» (Приложение № 2)

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением:

* учёт мнения трудового коллектива;
* консультация с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
* получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
* обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
* участие в разработке и принятии коллективного договора.

**2. Трудовой договор**

2.1.Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2.При приёме на работу трудовой договор заключается с работником в двухэкземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу. Трудовой договор с работником заключается на определённый срок, с последующим пролонгированием на каждый следующий календарный год если ни одна из сторон не заявила в письменном виде о его расторжении. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

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

2.4. Объём тренировочной нагрузки работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по тренировочному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. Тренировочная нагрузка на новый годовой тренировочный процесс тренеров и других работников, ведущих тренерскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем с учётом мнения работника. Эта работа завершается до окончания годового тренировочного процесса или срока действия договора с работником, ухода работников в отпуск для определения групп и тренировочной нагрузки в новом годовом тренировочном процессе.

Работодатель должен ознакомить работников устно, либо письменно до ухода в очередной отпуск с их тренерской нагрузкой на новый годовой тренировочный процесс.

2.5. При установлении тренерами, для которых данное учреждение является местом основной работы, тренерской нагрузки на годовой тренерский процесс, как правило, сохраняется её объём и преемственность тренирования в группах. Объём тренерской нагрузки, установленной тренеру в начале годового тренировочного процесса, может быть уменьшен по инициативе руководства в текущем годовом тренировочном процессе, а также при установлении её на следующий годовой тренерский процесс, за исключением случаев уменьшения количества часов по тренерским планам и программам, сокращения количества групп.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

* уменьшение количества часов по тренерским планам и программам, сокращение количества групп, учащихся;
* временного увеличения объёма тренерской нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
* восстановления на работе тренера, ранее выполнявшего эту тренерской нагрузку;
* возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

2.9. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться устным или письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника.

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

Стороны договорились:

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

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

3.3Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять трудовой коллектив в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

4.3. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей от 14 до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобождённые представители совета трудового коллектива и  молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

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

5.4. Составление расписания тренировочных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени тренера. Тренерам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.5. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем тренеров и других работников учреждения.

В эти периоды тренера привлекаются работодателем к тренерской и организационной работе в пределах времени, не превышающего их тренерской нагрузки.

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

5.8. Работодатель обязуется предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска. Они предоставляются в календарных днях, в следующих случаях:

* при рождении ребёнка в семье - 3 календарных дня;
* в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
* для проводов детей в армию - 2 календарных дня;
* в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 календарных дня;
* на похороны близких родственников - 3 календарных дня;

5.9 Спортсменам-инструкторам ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 4 календарных дня. Согласно ст. 348.10 ТК РФ.

5.10 Тренерам (старшим тренерам) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 14 календарных дней. Согласно ст. 348.10 ТК РФ.

5.11. Руководителю дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней за ненормированный рабочий день. Согласно ст. 119 ТК РФ

5.12. Заместителям директора, инструкторам-методистам ФСО (старшим инструкторам-методистам ФСО) дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней за ненормированный рабочий день. Согласно ст. 119 ТК РФ

**6. Основные условия оплаты труда**

6.1. Система оплаты труда и стимулирования работников МБУ ДО ДЮСШ №6 «Дербент» устанавливается в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,

Федеральным законом от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», приказом Министерства спорта Российской Федерации от 27.12.2013 № 1125 «Об утверждении особенностей организации и осуществления образовательной, тренировочной и методической деятельности в области физической культуры и спорта», письмом Федерального агентства по физической культуре и спорту от 12.12.2006 г. № СК-02-10/3685 «О направлении для использования в работе методических рекомендаций по организации деятельности спортивных школ в Российской Федерации», Положением о детско-юношеской спортивной школе, специализированной детско-юношеской школе олимпийского резерва, специализированных классах по видам спорта», утвержденным приказом Госкомспорта СССР от 9.04.1987 г. № 228, Федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта, утвержденными приказами Министерства спорта Российской Федерации, Постановлением Правительства Республики Дагестан от 30.11.2016г. №367.

 Система оплаты труда предполагает связь заработной платы с качеством и результативностью труда, которая обеспечивается с помощью стимулирующих и компенсационных надбавок и системы аттестации работников бюджетных учреждений. Это направлено на привлечение и закрепление молодых кадров, а также на увеличение мотивирующей роли заработной платы. Предполагается, что работник будет стремиться к повышению своего профессионализма, соответственно, возрастет эффективность его работы.

6.2. Заработная плата выплачивается за первую половину месяца (аванс) до 25 числа каждого месяца и за вторую половину месяца до 10 числа каждого месяца. (ТК РФ ст.136.)

6.2.1. Выплата заработной платы производится в **денежной форме.** Выплата заработной платы в денежной форме производится в валюте Российской Федерации (в рублях).

6.2.2. Заработная плата выплачивается работникам в безналичном порядке путем перечисления на банковскую карту работника.

6.3. Система оплаты труда работников МБУ ДО ДЮСШ №6 «Дербент» устанавливается с учетом:

* профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта, культуры, искусства и кинематографии, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.⎫
* единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;⎫
* государственных гарантий по оплате труда;⎫
* должностных окладов (ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам;⎫
* перечня выплат компенсационного характера;⎫
* перечня видов выплат стимулирующего характера;⎫
* рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;⎫
* мнения представительного органа работников;⎫
* настоящего Положения.⎫

6.4. Оплата труда работников МБУ ДО ДЮСШ №6 «Дербент» состоит из:

* должностного оклада (ставки заработной платы);
* выплат компенсационного характера;
* выплат стимулирующего характера.

6.5. Условия оплаты труда работников учреждения, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, не являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.6. Должностные оклады работников МБУ ДО ДЮСШ №6 «Дербент» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

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

6.7.1. Должностные оклады работников учреждения, занимающих должности служащих, общие для всех видов экономической деятельности (общеотраслевые должности).

6.7.2. Оклады по профессиям рабочих учреждения устанавливаются исходя из разряда работ в соответствии с ЕТКС.

6.7.3. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений учреждения определяются в зависимости от сложности труда и особенностей деятельности и утверждаются локальным нормативным актом.

**6.8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам МБУ ДО ДЮСШ №6 «Дербент»**

6.8.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на основе перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития  Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» (зарегистрирован в Минюсте России 4 февраля 2008 г. № 11081) (далее – перечень видов выплат компенсационного характера).

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам МБУ ДО ДЮСШ №6 «Дербент» могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

6.8.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и\или опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации (не менее 4% от должностного оклада).

С целью разработки и реализаций действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда МБУ ДО ДЮСШ №6 «Дербент» принимает меры по проведению аттестации рабочих мест. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

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

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

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

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

6.8.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 час. до 6.00 час.

Размер доплаты составляет 50% части должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

6.8.7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, и размер доплат составляет:

* если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась полный рабочий день в пределах месячной нормы рабочего времени – не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы);
* если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась полный рабочий день сверх месячной нормы рабочего времени – не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы);
* если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась неполный рабочий день в пределах месячной нормы рабочего времени – не менее одинарной части ставки заработной ставки за каждый час работы сверх должностного оклада (ставки заработной платы);
* если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась неполный рабочий день сверх месячной нормы рабочего времени – не менее двойной части ставки заработной платы за каждый час работы сверх должностного оклада (ставки заработной платы).
* По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.8.8. Надбавка за выполнение сверхурочной работы. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса РФ.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

6.8.10. Конкретные размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются:

* руководителю учреждения – на основании представления министра по физической культуре и спорту РД;
* остальным работникам – приказом директора МБУ ДО ДЮСШ №6 «Дербент», принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников и обеспеченности учреждения финансовыми средствами.

6.8.11. Размеры компенсационных выплат, установленные коллективными договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

6.8.13. Выплаты компенсационного характера не увеличивают должностной оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

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

**работникам МБУ ДО ДЮСШ №6 «Дербент»**

6.9.1. В пределах фонда оплаты труда МБУ ДО ДЮСШ №6 «Дербент» работникам школы к должностным окладам могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

6.9.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) работника учреждения или в абсолютных размерах в пределах фонда оплаты труда учреждения.

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

* надбавка за квалификационную категорию;
* надбавка за выслугу лет;
* надбавка за специфику работы в учреждении (структурном подразделении);
* надбавка за интенсивность и специальный режим работы;
* надбавка за наличие ученой степени;
* надбавка за специальное звание;
* персональная надбавка;
* надбавка за выполнение особых работ;
* надбавка за подготовку высококвалифицированных спортсменов;
* премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);
* премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ;
* единовременное поощрение;
* единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска

6.9.4. Оплата за квалификационную категорию устанавливается согласно Постановлениям Правительства РД "О размере окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в государственных учреждениях РД" и изменениям вносимых в них, в целях стимулирования к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности работникам физической культуры и спорта, медицинским и фармацевтическим работникам.

Квалификационная категория указанных работников учреждения учитывается при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Аттестация работников учреждения производится на основании действующих положений о порядке аттестации.

Изменение размера надбавки за квалификационную категорию производится со дня принятия приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия о присвоении квалификационной категории.

6.9.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

* при выслуге лет от 1 до 3 лет − 10 процентов от оклада (должностного оклада);
* при выслуге лет от 3 до 10 лет − 20 процентов от оклада (должностного оклада).
* при выслуге лет от 10 до 20 лет − 25 процентов от оклада (должностного оклада).
* при выслуге лет свыше 20 лет − 30 процентов от оклада (должностного оклада).

6.9.6.1. Руководителю спортивной школы олимпийского резерва, спортивной школы надбавка за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях образования, физической культуры и спорта Российской Федерации.

6.9.7.2. Руководителю учреждения, кроме руководителя, указанного в подпункте 6.9.6.1, надбавка за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных на руководящих должностях в государственных, муниципальных и ведомственных организациях Российской Федерации.

6.9.8. Надбавка за специфику работы в учреждении в целях привлечения и закрепления высококвалифицированных специалистов устанавливается в следующих размерах:

6.9.8.1. Старшим тренерам, тренерам, старшим инструкторам-методистам, инструкторам-методистам за работу в спортивных школах олимпийского резерва − до 15 процентов от должностного оклада.

6.9.8.2. Старшим тренерам, тренерам, старшим инструкторам-методистам, инструкторам-методистам за работу в спортивных школах на этапе совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства − до 15 процентов от должностного оклада.

6.9.9. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается работникам физической культуры и спорта, медицинским и фармацевтическим работникам, имеющим ученую степень, в следующих размерах:

* при наличии ученой степени кандидата наук − 5 процентов от должностного оклада;
* при наличии ученой степени доктора наук − 10 процентов от должностного оклада.

Надбавка устанавливается по одному из оснований со дня представления в учреждение соответствующего диплома.

6.9.10. Надбавка за специальное звание, начинающееся со слов «заслуженный», «мастер спорта международного класса», устанавливается работникам физической культуры и спорта, медицинским и фармацевтическим работникам, имеющим специальное звание, в размере 10-20 процентов от должностного оклада.

Надбавка устанавливается по одному из оснований со дня представления в учреждение документа о присвоении специального звания.

6.9.11. Надбавка за подготовку высококвалифицированных спортсменов в размере 90-130 процентов от должностного оклада устанавливается тренерам спортивных школ олимпийского резерва и спортивных школ на период учебного (календарного) года за обеспечение высококачественного тренировочного процесса, участие в подготовке высококвалифицированных спортсменов, вошедших в состав сборной команды России или субъекта Российской Федерации, занявших I – VI места на официальных соревнованиях соответствующего уровня.

6.9.12. Порядок, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в соответствии с трудовым законодательством, правовым актом Правительства РД и закрепляются в коллективном договоре с учетом мнения представительного органа работников и обеспеченности финансовыми средствами.

6.9.13. Решение об установлении и размеров надбавок утверждается приказом директора МБУ ДО ДЮСШ №6 «Дербент».

6.9.14. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются:

* руководителю учреждения – на основании представления министра по физической культуре и спорту РД;
* остальным работникам – приказом директора МБУ ДО ДЮСШ №6 «Дербент».

**6.10. Порядок и условия поощрения**

6.10.1. Премиальные выплаты работникам учреждения по итогам работы (за месяц, квартал, год) устанавливаются с учетом выполнения утвержденных качественных и количественных показателей оценки деятельности учреждения и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

6.10.2. Премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ работникам учреждения устанавливаются в размере, не превышающем одного должностного оклада.

6.10.3. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится на усмотрение директора МБУ ДО ДЮСШ №6 «Дербент», его приказом на основании заявления работника.

6.10.4. Премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ, единовременное поощрение и единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения.

6.10.5. Единовременное  поощрение и единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения производятся при условии осуществления соответствующих выплат работникам учреждения, установленных локальными нормативными актами учреждения.

**6.11. Другие вопросы оплаты труда**

6.11.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам МБУ ДО ДЮСШ №6 «Дербент» может оказываться материальная помощь (социальные выплаты), в том числе:

 - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- при наступлении особых случаев (при предоставлении документов, подтверждающих наступление особых случаев:

а) смерть работника учреждения или его близких родственников (муж, жена, дети, родители);

б) необходимость дорогостоящего лечения или длительная болезнь работника учреждения;

в) рождение ребенка у работника;

г) бракосочетание работника;

д) тяжелое финансовое положение работника;

е) ущерб, причиненный в результате чрезвычайной ситуации;

ж) юбилейные и праздничные даты;

6.11.2. Размер материальной помощи устанавливается директором МБУ ДО ДЮСШ №6 «Дербент» и определяется в зависимости от каждой конкретной ситуации и финансовых возможностей организации.

6.11.3. Решение об оказании материальной помощи принимает директор МБУ ДО ДЮСШ №6 «Дербент» на основании личного заявления работника.

6.11.4. Выплата материальной помощи директору МБУ ДО ДЮСШ №6 «Дербент» оформляется приказом министра по физической культуре и спорту РД.

6.11.5. Штатное расписание МБУ ДО ДЮСШ №6 «Дербент» составляется ежегодно в начале учебного года и утверждается директором школы и согласовывается министром по физической культуре и спорту РД.

6.11.6. Должности, включаемые в штатное расписание МБУ ДО ДЮСШ №6 «Дербент», должны соответствовать уставным целям деятельности спортивной школы, а их наименования соответствовать Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и профессионально квалификационным группам должностей работников образования, физической культуры и спорта, культуры, искусства и кинематографии, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

6.11.7. Дополнительные ставки, при наличии в оперативном управлении школы спортивного сооружения, могут вводиться на основании расчета потребности в штатных единицах, согласованного с местным (региональным) органом управления по труду.

6.11.8. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, МБУ ДО ДЮСШ №6 «Дербент» вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

6.11.9. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников МБУ ДО ДЮСШ №6 «Дербент» устанавливаются в соответствии с Постановлениями Правительства РД "О размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в государственных учреждениях Республики Дагестан" и изменениями вносимых в них.

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

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

**6.12. Порядок и размеры оплаты труда руководителя учреждения**

6.12.1. Оплата труда директора МБУ ДО ДЮСШ №6 «Дербент» производится в порядке и размерах, определяемых правовым актом Министерство Образования и науки РД.

6.12.2. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.12.3. Должностной оклад руководителя учреждения определяется в соответствии расчетом заработной платы руководителя учреждения на каждый календарный год.

6.12.3.1. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения определяются в зависимости от сложности труда, направления деятельности и устанавливаются приказом руководителя учреждения.

6.12.4. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения определяются в штатном расписании МБУ ДО ДЮСШ №6 «Дербент» .

 6.12.5. Осуществление премиальных выплат директору школы оформляется приказом Министерства по физической культуре и спорту РД.

6.12.6. Размер среднемесячной оплаты труда руководителя учреждения не может превышать пятикратного уровня среднемесячной оплаты труда работников учреждения.

6.12.7. Оказание материальной помощи и выплата единовременного денежного поощрения руководителю учреждения производится при условии осуществления соответствующих выплат работникам МБУ ДО ДЮСШ №6 «Дербент», установленных Положением о порядке и условиях оплаты труда работников МБУ ДО ДЮСШ №6 «Дербент».

6.12.8. Дополнительная оплата труда директора МБУ ДО ДЮСШ №6 «Дербент», заместителей директора, ведущих тренерскую работу, производится на основании тарификации в установленном для педагогических работников порядке.

6.12.9. Выполнение тренерской работы директором МБУ ДО ДЮСШ №6 «Дербент» допускается в основное рабочее время с согласия Министра по физической культуре и спорту РД.

Тренерская работа директора МБУ ДО ДЮСШ №6 «Дербент» по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения учредителя.

6.12.12. Выплаты компенсационного характера для заместителей директора

МБУ ДО ДЮСШ №6 «Дербент» устанавливаются в соответствии со штатным расписанием МБУ ДО ДЮСШ №6 «Дербент».

6.12.13. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора МБУ ДО ДЮСШ №6 «Дербент» устанавливаются в соответствии штатным расписанием МБУ ДО ДЮСШ №6 «Дербент».

**6.13. Изменения оплаты труда** работников МБУ ДО ДЮСШ №6 «Дербент» **производятся:**

* **при увеличении стажа работы;**
* **при присвоении квалификационной категории;**
* **при окончании действия квалификационной категории;**
* **при присвоении почетного звания;**
* **при присвоении звания "заслуженный работник РФ";**
* **при присвоении звания "заслуженный работник РД";**
* **при получении образования;**
* **при увеличении окладов, согласно Постановлениям Правительства РД;**
* **при увеличении МРОТ.**

**7. Охрана труда и здоровья**

7. Работодатель обязуется:

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

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

7.3.Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договоруотнесчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.4.Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

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

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

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

7.8. Осуществлять совместно с советом трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда, обязанности работника в области охраны труда (ст. 214 ТК РФ).

**8. Обязательства общего собрания работников**

8. Общее собрание работников обязуется:

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

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

8.3. Осуществлять контроль, за правильностью расходования фонда заработной платы, над тарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

8.5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль, за своевременным, назначениям и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

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

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

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

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

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

**9. Контроль, за выполнением коллективного договора**

9. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

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

9.2.Совместно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

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

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

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

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

**10. Сроки действия коллективного договора**

10.1. Коллективный договор продолжает действовать при наступлении следующих обстоятельств:

* смена наименования организации;
* изменение типа учреждения;
* реорганизация путем преобразования;
* реорганизация в других формах (действие колл. договора сохраняется на весь период реорганизации);
* ликвидация (на весь период ликвидации);
* смена формы собственности (на протяжении трех месяцев, исчисляемых с момента перехода права собственности);
* расторжение с руководителем организации трудового договора.

10.2. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания сторонами (Статья 43 ТК РФ).

10.3. Сторонам предоставлено право продлить, в последующем действие договора не более чем на трехлетний срок (ТК РФ не указывает, сколько раз можно продлять этот срок, и не содержит запрета на многократное его продление). Переговоры о продлении настоящего коллективного договора между представителями сторон начинаются не позднее, чем за три месяца до срока окончания настоящего коллективного договора.

10.4. Представителям сторон предоставлено право начинать коллективные переговоры о разработке нового коллективного договора не позднее, чем за три месяца до срока окончания настоящего коллективного договора. Каждая сторона вырабатывает предложения в проект коллективного договора.

**От работодателя**

**Директор**

МБУ ДО ДЮСШ №6 «Дербент»

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.И. Сардаров** "\_\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г.

**От работников**

**представитель работников**

**Заместитель директора по УВР**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ К. Ш. Джабраилова** "\_\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г.

Коллективный договор прошел регистрацию в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

№\_\_\_\_\_ от "\_\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г.

Руководитель органа \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_