

краевое государственное бюджетное учреждение спортивной подготовки
«Спортивная школа «Жемчужина Алтай»
(КГБУ СП «СШ «Жемчужина Алтай»)

Председатель
Совета учреждения
Е.В. Наумова
«15» 04 2019г.



Директор КГБУ СП
СШ «Жемчужина Алтай»
А.Л. Пудовкин
«15» 04 2019г.

Коллективный договор

Принят на общем собрании работников
Протокол № 2/19 от «15» 04 2019 г.

Коллективный договор подписан: «15» 04 2019 г.

Дата вступления в действие коллективного договора
«15» 04 2019г.

Срок действия коллективного договора: 3 (три) года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН В КГКУ
УСЗН ПО ГОРОДУ БАРНАУЛУ
№ 26/15 от 19.07.2019

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в краевом государственном бюджетном учреждении спортивной подготовки «Спортивная школа «Жемчужина Алтая» (далее «учреждение»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников 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 и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице председателя Совета учреждения;
- работодатель в лице его представителя – директора учреждения.

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

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

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, в том числе изменения типа учреждения (казенное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.

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

1.14. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

II. Трудовые отношения

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (эффективного контракта) и изданием приказа.

Содержание трудового договора (эффективного контракта), 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 территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор (эффективный контракт) с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор (эффективный контракт) может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре (эффективном контракте) оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, объем тренировочной нагрузки, льготы и компенсации.

Условия трудового договора (эффективного контракта) могут быть изменены только путем заключения соглашения в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

О введении изменений, определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

2.5. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора (эффективного контракта) с работником) ознакомить работника под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.6. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель по согласованию с Советом учреждения определяет формы повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

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

3.3.2. Повышать квалификацию тренеров работников не реже чем один раз в четыре года.

3.3.3. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование в т.ч. повышение квалификации), на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления физической культуры и спорта, по ученическому договору между работодателем и работником).

3.3.5. Создавать условия для прохождения работниками аттестации и по ее результатам устанавливать им соответствующий коэффициент квалификации со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Совет учреждения в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – 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.

Стороны договорились считать массовым высвобождение более 3 работников.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение работников по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производить по согласованию с Советом трудового коллектива (ст. 82 ТК РФ).

4.4. 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 до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными и ведомственными наградами в связи со спортивной деятельностью; председатель Совета учреждения; молодые тренеры, имеющие трудовой стаж менее двух лет.

4.4.2. Увольнение тренеров по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании тренировочного сезона.

4.4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.4. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.4.5. Преимущественное право на получение работы по совместительству в учреждении предоставляется постоянному работнику учреждения.

V. Рабочее время и время отдыха, объемы тренировочной нагрузки

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), расписанием тренировочных занятий, годовым календарным графиком, а также условиями трудового договора (эффективного контракта).

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени для работников учреждения устанавливается в объеме 40 часов в неделю.

5.3. Ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы устанавливается в объеме 24 часов в неделю (Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год" (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018, протокол N 12).

За тренерскую работу, выполняемую работником с письменного согласия выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

5.4. Объем тренировочной нагрузки тренеров устанавливается работодателем ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) распорядительным актом учреждения на основании программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении по согласованию с Советом учреждения по следующим вариантам:

по нормативам оплаты труда тренеров за подготовку одного спортсмена, лица, проходящего спортивную подготовку (далее также - занимающегося) и (или) работу с группой, с учетом наполняемости групп и объему тренировочной нагрузки на этапах спортивной подготовки;

исходя из установленного объема тренировочной нагрузки (тренировочных часов) в неделю;

по нормативам оплаты труда тренеров за подготовку спортсмена высокого класса.

5.5. Объем тренировочной нагрузки работников, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением его снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

Об изменениях объема тренировочной нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

5.6. При определении объема тренировочной нагрузки на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) рекомендуется сохранять

преимущество работников в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

Работодатель согласовывает с тренерами их нагрузку на новый тренировочный сезон путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

5.7. Уменьшение или увеличение тренировочной нагрузки тренерам в течение спортивного сезона по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре (эффективном контракте) или приказе директора учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения (увеличения) количества часов по программам, сокращения количества групп;

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

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте “б” случаях для изменения тренировочной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

5.8. Тренировочная нагрузка тренеров, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим тренерам.

5.9. В рабочее время тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, включается тренировочная работа, индивидуальная работа со спортсменами, 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 спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

5.10. Составление расписания тренировочных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренеров.

5.11. 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.

5.12. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом. Тренировочная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется без согласия тренеров.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника и с учетом мнения Совета учреждения.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.13. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.14. Время школьных каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для всех сотрудников учреждения.

5.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Совета учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

5.16. Работодатель обязуется:

5.16.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

- работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ;

- тренерам продолжительностью 4 календарных дня в соответствии со ст. 348.10. ТК РФ.

5.16.2. Предоставлять работникам ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Трудовым Кодексом Российской Федерации.

5.16.3. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

5.16.4. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

5.17. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.18. По письменному соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

5.19. Отпуск тренерам за первый год работы может быть предоставлен и до истечения срока шести месяцев непрерывной работы в учреждении в период летних каникул в соответствии с порядком планирования тренировочного процесса в годичном режиме.

При этом продолжительность отпуска не может быть меньше предусмотренной законодательством для данных должностей (специальностей) и должна оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

5.20. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения Совета учреждения может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

5.21. Супругам, работающим в учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей

продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.22. Режим работы в рабочие и выходные дни определяются Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором (эффективным контрактом) с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.23. Время для отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

VI. Оплата труда и нормы труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством РФ, законодательством Алтайского края, отраслевым положением об оплате труда работников краевых государственных учреждений, всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также примерным положением об оплате труда работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета, в сфере физической культуры и спорта, Положением об оплате труда работников учреждения.

6.3. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая дополнительными соглашениями к трудовым договорам с работниками, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленной ранее при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.4. Фонд оплаты труда работников состоит из базовой общей части и стимулирующей части. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Положения об оплате труда работников учреждения, принятого решением общего собрания (конференции) работников и утвержденного приказом директора.

6.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

6.6. Тренерам, иным работникам, занятым в случае производственной необходимости работой с детьми в праздничные и выходные дни, ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра), оплату производить в размере двойной дневной нормы в соответствии со ст. 153, 154 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.7. Оплата труда работников из числа рабочих и служащих учреждения производится применительно к условиям оплаты труда по общеотраслевым должностям.

6.8. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме в соответствии со статьей 136 ТК РФ каждые полмесяца за фактически отработанное время на основании табеля учета рабочего времени в установленные дни: за первую часть месяца (аванс) – 15 числа текущего месяца, заработная плата за вычетом аванса – в последний рабочий день месяца.

При совпадении установленного дня выплаты аванса с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с денежной компенсацией в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

6.9. Учреждение вправе самостоятельно распоряжаться стимулирующим фондом заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

6.10. Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.11. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;

- за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;

- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

6.12. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

6.13. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда,

устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставкой (окладом), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения Совета учреждения в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на тяжелых работах или работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, пока в установленном порядке не будет дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.14. В случаях, когда система оплаты труда работников учреждения предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении стажа работы по специальности – при тарификации в начале каждого года;
- при получении ученой степени – с даты вступления в силу решения о присвоении ученой степени;
- при получении почетного звания, соответствующего профилю учреждения или занимаемой должности – с даты присвоения звания;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией при своевременном предоставлении документов о присвоении;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения награды при своевременном предоставлении документов о награждении, в иных случаях – со дня предоставления документов о присвоении;
- при наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходящей из более высокого размера, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.15. За тренерами и другими работниками учреждения, направляемыми или привлекаемыми в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов, на тренировочных сборах, по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата в полном объеме.

6.16. Стороны договорились совершенствовать критерии оценки качества работы руководящих, тренерских и других категорий работников учреждения.

VII. Социальные гарантии, льготы, компенсации

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

создает условия для доступа работников к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям.

создает условия для прохождения всеми работниками предварительных (при устройстве на работу) и периодических (ежегодно) медицинских обследований за счет работодателя, а также для диспансеризации предпенсионеров и работающих пенсионеров (ежегодно) с сохранением среднего заработка работника;

взаимодействует с медицинскими учреждениями в целях охраны и укрепления здоровья работников.

7.2. При направлении в командировку работника, который работает в учреждении на условиях внутреннего совместительства, по одному месту работы, оплата периода его отсутствия на работе по другому месту работы производится на основании ч.1 статьи 155 ТК РФ.

7.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенный срок, приоритет в приеме на работу предоставляется работникам, добросовестно работавшим в нем, ранее уволенным из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

VIII. Условия, охрана и безопасность труда

8. Работодатель обязуется:

8.1. Предусматривать ежегодно в плане финансово-хозяйственной деятельности средства на мероприятия по охране труда, включая специальную оценку условий труда.

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение 1) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

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

Организовывать ежегодно проверку знаний работников учреждения по охране труда, проводить инструктаж по охране труда на начало спортивного сезона.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств учреждения.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.8. 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. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

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

8.11. Контролировать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Совета учреждения.

8.13. Осуществлять совместно с Советом трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.14. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием

охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.15. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников за счет средств учреждения, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбе в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.16. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях учреждения.

8.17. Оборудовать помещение для отдыха работников.

IX. Гарантии прав Совета учреждения и работников учреждения

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Совете учреждения.

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

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

9.4. Работодатель обязан предоставлять Совету учреждения безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (в том числе компьютерное оборудование, электронная почта, Интернет), транспортом.

9.5. Работодатель предоставляет Совету учреждения необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.6. Члены Совета учреждения включаются в состав комиссий учреждения по распределению фондов стимулирования работников, тарификации, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

9.7. Взаимодействие руководителя с Советом трудового коллектива осуществляется посредством:

- **учета мнения** Совета учреждения, (ст. 372 ТК РФ);
- **учета мотивированного мнения** Совета учреждения, (ст. 373 ТК РФ);
- **согласования**, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением Совета учреждения выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное

мнение. В случае если мнение Совета учреждения не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

- **согласия**, отсутствие которого при принятии определенных решений руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

9.8. С учетом мнения Совета учреждения производится:

установление системы оплаты труда;

составление трудовых договоров (эффективных контрактов) с работниками, поступающими на работу;

принятие Правил внутреннего трудового распорядка;

составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

установление сроков выплаты заработной платы работникам;

привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);

установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часов;

привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);

установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);

утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

определение форм повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

утверждение должностных обязанностей работников (профессиональных стандартов);

определение сроков проведения специальной оценки условий труда;

существенные изменения условий труда.

9.9. С учетом мотивированного мнения Совета учреждения производится расторжение трудового договора (эффективного контракта) с работниками по следующим основаниям:

сокращение численности или штата работников организации;

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без

уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

повторного в течение одного года грубого нарушения работником Устава учреждения;

применения работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью лица, проходящего спортивную подготовку, занимающегося.

9.10. По согласованию с Советом трудового коллектива производится:

установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

распределение тренировочной нагрузки;

утверждение расписания занятий;

установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;

распределение премиальных выплат и использование стимулирующего фонда заработной платы.

9.13. С согласия Совета трудового коллектива производится:

применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников;

временный перевод работников на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст.72.2.

Х. Обязательства Совета учреждения

10. Совет учреждения обязуется:

10.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за расходованием средств фонда заработной платы, предоставления работникам отпусков и их оплаты, установлением, изменений норм труда (тарификации), охраной труда и т.д.

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

10.3. Представлять и защищать трудовые права членов коллектива учреждения в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.4. Участвовать в работе комиссий учреждения по распределению фондов стимулирования, тарификации, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

10.5. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников учреждения.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на собрании Совета учреждения.

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

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

11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

К настоящему коллективному договору прилагаются:

1. Соглашение по охране труда.

2. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

3. Перечень должностей работников учреждения с ненормированным рабочим днем.

4. Список профессий и виды работ, на которых устанавливаются доплаты за тяжелые и вредные условия труда.

Приложение 1
к коллективному договору КГБУ СП «СШ «Жемчужина Алтай»
на 2019-2021 г.г.

<p style="text-align: center;">СОГЛАСОВАНО</p> <p style="text-align: center;">Председатель Совета учреждения</p> <p style="text-align: center;">_____ Е.В. Наумова</p> <p>« ____ » _____ 2019г.</p>	<p style="text-align: center;">УТВЕРЖДАЮ</p> <p style="text-align: center;">Директор КГБУ СП</p> <p style="text-align: center;">«СШ «Жемчужина Алтай»</p> <p style="text-align: center;">_____ А.Л. Пудовкин</p> <p>« ____ » _____ 2019г.</p>
--	--

Соглашение по охране труда
краевого государственного бюджетного учреждения спортивной
подготовки «Спортивная школа «Жемчужина Алтай» на 2019-2021 г.г.

Целесообразность планирования мероприятий по охране труда обусловлена необходимостью постоянного улучшения условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Соглашение является приложением к коллективному договору и вступает в силу с момента его подписания работодателем.

Контроль за выполнением соглашения осуществляется непосредственно руководителем и Советом учреждения.

Ход выполнения Соглашения по охране труда рассматривается на совместных совещаниях не реже 1 раза в год.

№ п/п	Мероприятия/ работы	Срок исполнения	Ответственные лица
Организационные мероприятия			
1.	Соблюдение Положения по охране труда	постоянно	Директор; заместитель директора по СП; заведующий хозяйством, главный бухгалтер, председатель СУ
2.	Проведение вводного инструктажа для вновь принятых работников	при приеме на работу	Заместитель директора по СП
3.	Инструктаж по охране труда и технике безопасности	январь август	Заместитель директора по СП; заведующий хозяйством
4.	Организация проверки знаний работников по охране труда	август	Заместитель директора по СП; заведующий хозяйством; председатель СУ

5.	Разработка, утверждение, выдача инструкций по охране труда по видам работ и профессиям; программ вводного инструктажа	при приеме на работу; перед началом спорт. сезона	Зам. директора по СП
6.	Обеспечение журналами регистрации инструктажей	по мере требования	Заведующий хозяйством
7.	Проведение специальной оценки условий труда	до сентября 2019	Заместитель директора по СП; заведующий хозяйством; председатель Совета учреждения, уполномоченный по ОТ
8.	Оформление уголков по ПБ; ОТ	август	Заведующий хозяйством; Заместитель директора по СП
9.	Организация комиссий по охране труда, по проверке знаний по охране труда работников	июнь август	Директор
Технические мероприятия			
10.	Проведение специальной оценки условий труда	1 раз в 5 лет каждое рабочее место в учреждении	Комиссия по СОУТ
11.	Модернизация искусственного освещения	август	Директор Заведующий хозяйством Главный бухгалтер
	Контроль проведения испытания устройств заземления и изоляции проводов электросистем зданий на соответствие безопасной эксплуатации	август	Заведующий хозяйством
Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия			
12.	Предварительные и периодические медицинские осмотры работников	ежегодно май; при приеме на работу	Зам. директора по СП
13.	Оборудование санитарных постов и обеспечение их аптечками первой помощи	январь	Заведующий хозяйством
Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты			
14.	Выдача СИЗ	в соответствии с Типовыми нормами	Заведующий хозяйством
15.	Обеспечение работников мылом и обезвреживающими средствами	в соответствии с установленными	Заведующий хозяйством

		нормами	
Мероприятия по пожарной безопасности, меры при ЧС			
16.	Разработка, утверждение, выдача инструкций о мерах пожарной безопасности	ежеквартально	Директор, Ответственный за пожарную безопасность
17.	Обеспечение журналами регистрации противопожарного инструктажа, журналами учета средств пожаротушения	до начала тренировочного сезона	Ответственный за пожарную безопасность
18.	Обеспечение помещений инструкциями и планами-схемами эвакуации людей при ЧС	перед началом тренировочного сезона	Директор, Ответственный за пожарную безопасность
19.	Выполнение работ по бесперебойной эксплуатации пожарной сигнализации	ежемесячно	Директор, Ответственный за пожарную безопасность
20.	Обеспечение помещений и контроль исправности средств пожаротушения, укомплектованности пожарных шкафов средствами пожаротушения	Ежегодно август	Директор, Ответственный за пожарную безопасность
21.	Обучение работников мерам пожарной безопасности, проведение тренировочных мероприятий по эвакуации при ЧС	Не реже 2-х раз в год	Директор, Ответственный за пожарную безопасность

Все мероприятия финансируются за счет субсидий из краевого бюджета на финансовое обеспечение государственного задания, а также из внебюджетных средств учреждения.

Приложение 2
к коллективному договору КГБУ СП «СШ «Жемчужина Алтай»
на 2019-2021 г.г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель Совета учреждения
_____ Е.В. Наумова
« ____ » _____ 2019г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор КГБУ СП «СШ «Жемчужина Алтай»
_____ А.Л. Пудовкин
« ____ » _____ 2019г.

**Нормы и перечни профессий и должностей работников,
имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью
и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами**

№ п/п	Профессия	Спецодежда	Срок использования	Моющие, обезвреживающие средства	Норма выдачи
1.	Уборщик служебных помещений	Халат х/б; перчатки резиновые; рукавицы рабочие	12 мес. 1 мес. 2 мес.	туалетное мыло жидкое мыло в дозировующих устройствах	200 г/ мес. или 250 мл./мес.
2.	Водитель автомобиля	Светоотражающий жилет для водителя; рукавицы рабочие; перчатки резиновые	36 мес. 1 мес. дежурные	туалетное мыло жидкое мыло в дозировующих устройствах	200 г/ мес. или 250 мл./мес.

Приложение 3
к коллективному договору КГБУ СП «СШ «Жемчужина Алтай
на 2019-2021 г.г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель Совета учреждения

_____ Е.В. Наумова
« ____ » _____ 2019

УТВЕРЖДАЮ
Директор КГБУ СП
«СШ «Жемчужина Алтай»
_____ А.Л. Пудовкин
« ____ » _____ 2019

**Перечень должностей работников,
привлекаемых к выполнению должностных обязанностей
за пределами установленной продолжительности рабочего времени
(ст. 101 ТК РФ)**

№	Должность	Количество календарных дней дополнительного отпуска
1.	Директор	4
2.	Заместитель директора по СП	4
3.	Заведующий хозяйством	4
5.	Уборщик помещений	4

Приложение 4
к коллективному договору КГБУ СП «СШ «Жемчужина Алтай
на 2019-2021 г.г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель Совета учреждения

_____ Е.В. Наумова
« ____ » _____ 2019

УТВЕРЖДАЮ
Директор КГБУ СП
«СШ «Жемчужина Алтай»

_____ А.Л. Пудовкин
« ____ » _____ 2019

**Список профессий и виды работ, на которых устанавливаются
доплаты за тяжелые и вредные условия труда**

№ п/п	Профессии, должность	Виды работ	% доплаты	Пункты перечня работ с неблагоприятными условиями труда
1.	Уборщик служебных помещений	Работы по хлорированию воды, приготовление дезинфицирующих растворов	12%	п. 1.159