

краевое государственное бюджетное  
учреждение дополнительного образования  
«Детско-юношеская спортивная школа «Жемчужина Алтай»  
(КГБУ ДО «ДЮСШ «Жемчужина Алтай»)

СОГЛАСОВАНО  
Председатель Совета Трудового  
коллектива  
М.С. Полухина  
«07» 04 2016г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор КГБУ ДО «ДЮСШ  
«Жемчужина Алтай»  
А.Л. Пудовкин  
«07» 04 2016г.



## Коллективный договор

Принят на общем собрании работников  
Протокол № 6 от «07» 04 2016 г.

Коллективный договор подписан: «07» 04 2016 г.

Дата вступления в действие коллективного договора  
«07» 04 2016г.

Срок действия коллективного договора: 3 (три) года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в КГКУ ЦЗН г. Барнаул « <u>07</u> » <u>04</u> 20 <u>16</u> года Регистрационный номер <u>122/16</u> <u>Иванов</u> (должность) <u>И</u> (подпись)
---

## **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 дополнительного образования «Детско-юношеская 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 Трудового коллектива;

- 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 трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора (эффективного контракта) могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) тренеров – преподавателей, тренеров устанавливается работодателем по нормативу оплаты труда за подготовку одного занимающегося с учетом наполняемости учебных групп и объема тренировочной нагрузки, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении по согласованию с Советом трудового коллектива.

2.6. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания в группах. Объем учебной нагрузки, установленный тренерам – преподавателям, тренерам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев

уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

Работодатель должен ознакомить тренеров–преподавателей, тренеров до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренерам–преподавателям, тренерам в течение учебного года по сравнению с учебной 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 учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- восстановления на работе тренера-преподавателя, тренера ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

- возвращения на работу тренера – преподавателя, тренера по окончании длительного отпуска сроком до одного года.

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

2.8. 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).

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

2.9. Учебная нагрузка тренеров-преподавателей, тренеров находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в длительном отпуске сроком до одного года, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим тренерам–преподавателям, тренерам.

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

2.11. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации.

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

### **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 трудового коллектива 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 педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации 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).

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 трудового коллектива 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 трудового коллектива; молодые преподаватели, имеющие трудовой стаж менее двух лет.

4.4.2. Увольнение тренеров–преподавателей, тренеров по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

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. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений в течение 6 месяцев.

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

## **V. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

5.2. Для руководящих работников, служащих, рабочих учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для групп должностей педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) тренерам–преподавателям, тренерам, устанавливается в объеме 18 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени тренеров–преподавателей, тренеров устанавливается с учетом норматива оплаты труда за подготовку одного занимающегося с учетом наполняемости учебных групп и объема тренировочной нагрузки, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении по согласованию с Советом трудового коллектива.

5.4. 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.

5.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренеров–преподавателей, тренеров.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, участия в соревновательной деятельности, внеурочных мероприятий, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), тренер–преподаватель, тренер вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. 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. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется без согласия тренеров-преподавателей, 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 трудового коллектива.

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.

5.8. 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.

5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для всех сотрудников учреждения.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива 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.

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

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

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

5.11.2. Предоставлять педагогическим работникам ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

5.11.3. 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;

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

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

5.11.5. Предоставлять по требованию педагогических работников учреждения длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

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

5.13. 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.

5.14. Отпуск тренерам–преподавателям, тренерам за первый год работы может быть предоставлен в период летних каникул и до истечения срока шести месяцев непрерывной работы в учреждении. 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.

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

5.16. 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.

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

5.18. 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 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 в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, 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 коллектива 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-преподавателям, 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 медицинских работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым должностям.

6.8. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц в соответствии со статьей 136 ТК РФ в установленные дни: аванс – до 20 числа текущего месяца, заработная плата за вычетом аванса – до 5 числа месяца, следующего за расчетным; 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 в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

6.9. Учреждение вправе 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 широкой 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 трудового коллектива 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 педагогической работы, стажа работы по специальности – при тарификации в начале каждого учебного года;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- 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–преподавателями, 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. На тренеров-преподавателей, тренеров, в том числе выполняющих педагогическую деятельность без занятия штатной должности (включая тренеров–преподавателей, тренеров из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.17. Стороны договорились совершенствовать критерии оценки качества работы руководящих, педагогических и других категорий работников учреждения.

## **VII. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

7. Стороны договорились, что работодатель:

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

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

7.3. Взаимодействует с медицинскими учреждениями в целях охраны и укрепления здоровья работников.

7.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенный срок, приоритет в приеме на работу предоставляется

работникам, добросовестно работавших 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 аттестацию рабочих мест по условиям 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 проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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 трудового коллектива.

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 просьбам 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 трудового коллектива 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 трудового коллектива.

9.2. Совет трудового коллектива 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 трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель обязан предоставлять Совету трудового коллектива 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 трудового коллектива необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.6. Члены Совета трудового коллектива 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 трудового коллектива, (ст. 372 ТК РФ);
- **учета мотивированного мнения** Совета трудового коллектива, (ст. 373 ТК РФ);

- **согласования**, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением Совета трудового коллектива выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение Совета трудового коллектива 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 трудового коллектива 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 аттестации рабочих мест;
- существенные изменения условий труда.

9.9. С учетом мотивированного мнения Совета трудового коллектива 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 обучающегося.

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 учебной 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.

## **X. Обязательства Совета трудового коллектива**

10. Совет трудового коллектива 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 трудового коллектива.

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 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 ДО «ДЮСШ «Жемчужина Алтай**  
**на 2016-2018 г.г.**

<p><b>СОГЛАСОВАНО</b>          Председатель Совета Трудового          коллектива          _____ М.С. Полухина          « ____ » _____ 2016г.</p>	<p><b>УТВЕРЖДАЮ</b>          Директор КГБУ ДО          «ДЮСШ «Жемчужина Алтай»          _____ А.Л. Пудовкин          « ____ » _____ 2016г.</p>
--	--

**Соглашение по охране труда**  
**краевого государственного бюджетного учреждения дополнительного**  
**образования «Детско-юношеская спортивная школа «Жемчужина Алтай»**  
**на 2016 год**

№ п/п	Мероприятия/ работы	Срок исполнения	Ответственные лица
1.	Обучение по ОТ и ТБ	1 раз в 3 года	Директор; заместитель директора по УСР; заведующий хозяйством
2.	Проведение вводного инструктажа для вновь принятых работников	При приеме на работу	Заместитель директора по УСР
3.	Инструктаж по охране труда и технике безопасности	Не реже 2-х раз в год	Заместитель директора по УСР; заведующий хозяйством
4.	Организация проверки знаний работников по охране труда	Перед началом учебного года	Заместитель директора по УСР; заведующий хозяйством; председатель Совета ТК
5.	Проведение аттестации рабочих мест	Действующих – сентябрь 2017 года, вновь создаваемые – по мере создания	Заместитель директора по УСР; заведующий хозяйством
6.	Оформление уголков по ПБ; ОТ.		Заведующий хозяйством; Заместитель директора по УСР

**Приложение 2**  
**к коллективному договору КГБУ ДО «ДЮСШ «Жемчужина Алтай**  
**на 2016-2018 г.г.**

**СОГЛАСОВАНО**  
Председатель Совета Трудового коллектива  
\_\_\_\_\_ М.С. Полухина  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016г.

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор КГБУ ДО «ДЮСШ «Жемчужина Алтай»  
\_\_\_\_\_ А.Л. Пудовкин  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016г.

**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 дозированных устройствах	200 г/ мес. или 250 мл./мес.
2.	Водитель автомобиля	Светоотражающий жилет для водителя; рукавицы рабочие	36 мес. 2 мес.	туалетное мыло жидкое мыло в дозированных устройствах	200 г/ мес. или 250 мл./мес.

**Приложение 3**  
**к коллективному договору КГБУ ДО «ДЮСШ «Жемчужина Алтай**  
**на 2016-2018 г.г.**

**СОГЛАСОВАНО**  
Председатель Совета Трудового  
коллектива  
\_\_\_\_\_ М.С. Полухина  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016г.

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор КГБУ ДО  
«ДЮСШ «Жемчужина Алтай»  
\_\_\_\_\_ А.Л. Пудовкин  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016г.

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

<b>№</b>	<b>Должность</b>	<b>Количество календарных дней дополнительного отпуска</b>
<b>1.</b>	<b>Директор</b>	<b>14</b>
<b>2.</b>	<b>Заместитель директора по УСР</b>	<b>14</b>
<b>3.</b>	<b>Заведующий хозяйством</b>	<b>6</b>
<b>4.</b>	<b>Уборщик помещений</b>	<b>6</b>

**Приложение 4**  
**к коллективному договору КГБУ ДО «ДЮСШ «Жемчужина Алтай**  
**на 2016-2018 г.г.**

<b>СОГЛАСОВАНО</b> Председатель Совета Трудового коллектива _____ М.С. Полухина « ____ » _____ 2016г.	<b>УТВЕРЖДАЮ</b> Директор КГБУ ДО «ДЮСШ «Жемчужина Алтай» _____ А.Л. Пудовкин « ____ » _____ 2016г.
---	---

**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