

От работодателя:

Директор  
МБУ ДО «ДЮСШ №3»



Потешкин А.П.

От работников:

Представитель работников  
МБУ ДО «ДЮСШ №3»

*[Handwritten signature]* Легенький М.А.  
29 декабря 2016г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Детско-юношеская спортивная школа №3»  
г. Губкина Белгородской области  
на 2017 – 2019 годы

Принят на общем собрании трудового коллектива  
Протокол № 2 от «29» декабря 2016 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР зарегистрирован в отделе по труду АДМИНИСТРАЦИИ ГУБКИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА <u>13.01.2017</u> № <u>6</u> Подпись ответственного <i>[Handwritten signature]</i>
---

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1.	Общие положения	3
2.	Трудовой договор	4
3.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	6
4.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	7
5.	Рабочее время и время отдыха	8
6.	Оплата и нормирование труда	11
7.	Социальные гарантии, льготы и компенсации	13
8.	Охрана труда и здоровья	14
9.	Механизм социального партнерства	15
10.	Контроль за выполнением коллективного договора	17
11.	Приложения	18

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа №3» г. Губкина Белгородской области (далее – ДЮСШ №3).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ДЮСШ №3 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 минимумом, установленным трудовым законодательством.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

1.3.1. Работники ДЮСШ №3, в лице представителя Легенького М.А. (далее – представитель работников);

1.3.2. Работодатель, в лице представителя - директора ДЮСШ №3 Потешкина А.П.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ДЮСШ №3.

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

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, при реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) ДЮСШ №3 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности ДЮСШ №3 коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации ДЮСШ №3 коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны в праве вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ, ни одна из сторон не в праве прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ДЮСШ №3.

1.12. Предусмотренные Коллективным договором обязательства Работодателя, связанные с установлением социальных льгот и гарантий Работникам сверх норм, предусмотренных действующим законодательством РФ, обеспечиваются за счет средств учреждения при наличии у последнего соответствующих финансовых возможностей.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в установленном законом порядке.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до принятия нового. Срок действия 3 года. Стороны имеют право продлить действие договора на срок не более 3 лет (ст. 48 ТК РФ).

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель принимает по согласованию с представителем работников.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением, непосредственно работниками и через общее собрание трудового коллектива:

- учет мнения (по согласованию) представителя работников;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом ДЮСШ №3 и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.4. Объем учебной нагрузки (другой работы) педагогическим работникам и тренерам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану реализуемых программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с представителем выборного органа.

Объем учебной нагрузки педагогических работников и тренеров оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год тренеров-преподавателей (тренеров) и других работников, ведущих учебно-тренировочную деятельность (работу) помимо основной работы, устанавливается руководителем ДЮСШ №3. Распределение учебной нагрузки завершается до окончания текущего учебного года и ухода работников в очередной отпуск.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников и тренеров с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.5. При установлении тренерам-преподавателям (тренерам), для которых ДЮСШ №3 является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий год, за исключением случаев:

- снижения качества учебно-тренировочного процесса;
- уменьшения количества часов по учебным планам и программам;
- уменьшения количества обучающихся в группах;
- сокращения количества групп.

2.6. Учебная нагрузка тренерам-преподавателям (тренерам), находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими тренерами-преподавателями (тренерами).

2.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренера-преподавателя (тренера) в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

2.7.1. По взаимному согласию сторон.

2.7.2. По инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без

его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работу 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;

- снижения качества учебно-тренировочного процесса;

- уменьшения количества обучающихся в группах;

- сокращения количества групп.

В указанных в подпункте 2.7.2. случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.8. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся), изменением количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы учреждения, а также изменением образовательных программ и т.д. (при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции, работы по определенной специальности, квалификации или должности (ст.73 ТК РФ)).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.9. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в ДЮСШ №3.

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

### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

Стороны пришли к согласию о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ДЮСШ №3, определяет

формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ДЮСШ №3.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников для нужд ДЮСШ №3.

3.2.2. Повышать квалификацию:

- руководителям – один раз в три года;
- педагогическим работникам - один раз в три года;
- тренерам – один раз в четыре года;

3.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должности), 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).

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионально образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование.

3.2.5. Организовывать проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке аттестации в учреждении, и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям должностные оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### 4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Стороны договорились о том, что:

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять работников учреждения в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников (30 %) уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 15 часов в неделю, для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (источник финансирования – средства организации).

4.1.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют лица, указанные в ст. 179 ТК РФ.

4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

4.4. При появлении новых рабочих мест в ДЮСШ №3, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из ДЮСШ №3 в связи с сокращением численности или штата.

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ДЮСШ №3 (ст. 91 ТК РФ) (Приложение № 1), учебным расписанием, годовым учебным планом (утверждаемым работодателем, согласованным с представителем работников), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДЮСШ №3.

5.2. Для руководящих работников, тренеров, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДЮСШ №3, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. В зависимости от специфики деятельности учреждения в Правилах внутреннего трудового распорядка (далее - Правилах) определены перечни профессий (должностей) с различной продолжительностью рабочего дня, а также перечислены категории работников, для которых устанавливается двухсменный режим работы согласно графикам сменности.

5.4. Работа в ночное время устанавливается для должности сторожа.

5.5. Для Работников, осуществляющих свою трудовую деятельность согласно графикам сменности и работникам, которым не может быть соблюдена нормальная ежедневная (8 часов) или еженедельная (40 часов) продолжительность рабочего времени приказом директора учреждения с учетом мнения представителя выборного органа устанавливается



суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом является квартал.

5.6. Для педагогических работников ДЮСШ №3 устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

5.7. Конкретная продолжительность рабочего времени тренеров и педагогических работников устанавливается с учётом норм часов, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом ДЮСШ №3, трудовым договором, должностными инструкциями и приказами учреждения.

5.8. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается 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), работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.9. Сокращённая продолжительность рабочего времени (ст.92 ТК РФ) устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы- не более 35 часов в неделю.

5.10. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера-преподавателя (тренера), которым по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.11. Работа в выходные не рабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

5.12. В случаях предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

5.13. Привлечение работников ДЮСШ №3 к выполнению работы, не предусмотренной Уставом ДЮСШ №3, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

5.14. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, несовпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем

педагогических работников, тренеров и других работников учреждения. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.15. В каникулярное время для работы на учебно-тренировочных сборах привлекаются педагогические работники, тренеры, директор и его заместители на основании приказа с сохранением заработной платы.

5.16. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

5.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем 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 производятся с согласия работника в случаях ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.18. Работодатель обязуется:

5.18.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № 5 «Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем» (ст. 101 ТК РФ)):

- директор – 12 дней;
- заместитель директора – 8 дней;
- главный бухгалтер – 8 дней;
- инструктор-методист - 6 дней;
- старшая медсестра – 4 дня;
- медсестра – 4 дня;
- рабочий по обслуживанию здания – 4 дня;
- электрик – 4 дня;
- кладовщик – 4 дня;
- заведующий хозяйством – 3 дня.

5.18.2. Предоставлять ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня педагогическим и руководящим работникам ДЮСШ №3 в соответствии со ст.334 ТК РФ и согласно Постановления Правительства РФ №724 от 01.10.2002 г. (с последующими изменениями).

5.18.3. Предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней работникам ДЮСШ №3.

5.18.4. Для работников, имеющих инвалидность, основной ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается не менее 30 календарных дней (в соответствии с законодательством Российской Федерации).

5.18.5. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях при наличии подтверждающих документов:

- при рождении ребенка в семье – 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня.

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

- работающим пенсионерам по старости – 14 дней.
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших в следствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо в следствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 14 дней.
- работающим инвалидам – 60 дней.
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня (и другие случаи).

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.18.7. Предоставлять педагогическим работникам, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом ДЮСШ №3.

5.19. Выходные дни устанавливаются Правилами в соответствии со ст.111 ТК РФ (Приложение № 1).

5.20. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами.

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

## 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

6.1. Система оплаты труда работников ДЮСШ №3 устанавливается нормативным правовым актом администрации Губкинского городского округа.

6.2. Порядок оплаты труда работников ДЮСШ №3 устанавливается Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа №3».

6.3. Оплата труда, установление нормативов оплаты труда, надбавок и доплат работникам регулируется непосредственно ДЮСШ №3 в соответствии с трудовым законодательством и действующими нормативными правовыми документами в зависимости от квалификации, сложности работ, условий, количества и качества выполняемых работ.

6.4. Месячная заработная плата тренеров-преподавателей (тренеров) определяется путем умножения базового оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы учреждения на их фактический размер оплаты труда в процентах за одного занимающегося в месяц, гарантированных доплат, компенсационных и стимулирующих выплат.

Ставка заработной платы:

- тренера-преподавателя - 18 часов учебной нагрузки в неделю;
- тренера - 24 часа учебной нагрузки в неделю.

Оплата труда тренерам-преподавателям (тренерам), работающим на спортивно-оздоровительном этапе и этапе начальной подготовки определяется по нормативу за одного занимающегося или объему недельной учебно-тренировочной работы.

Оплата труда тренерам-преподавателям (тренерам), работающим на учебно-тренировочном этапе и этапе спортивного совершенствования определяется по нормативу за одного занимающегося.

Оплата труда педагогических работников и тренеров за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

В эти периоды педагогические работники и тренеры привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего установленной продолжительности рабочего времени. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

6.5. С учетом финансовых возможностей учреждения, сохраняя мотивацию для стимулирования дальнейшей качественной работы и продолжения тренировок спортсмена, выплачиваются максимальные нормативы оплаты труда и надбавок (в том числе при участии в соревнованиях малого числа команд и спортсменов по независимым от спортсмена и тренера причинам с учетом всех особенностей конкретных видов спорта).

6.6. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме не реже чем два раза в месяц: за первую половину месяца – 15 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 30 числа текущего месяца.

6.7. Изменение оплаты труда и (или) размеров базовых должностных окладов производится:

- при присвоении квалификационной категории, со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук, со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома.

– при увеличении стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

– при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

При наступлении у работника права, на изменение оплаты труда и (или) базового должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.8. За высокие показатели в обучении, воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство, методическую работу, в связи с профессиональными праздниками и юбилейными датами и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения, указанные в приложении № 2.

6.9. За некачественное выполнение должностных обязанностей, приказом руководителя работнику может быть снижена стимулирующая часть заработной платы, по согласованию с представителем выборного органа.

6.10. На педагогических работников и других сотрудников, находящихся в трудовых отношениях с работодателем (в том числе по совместительству), на начало нового учебного и календарного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.11. Работодатель обязуется:

6.11.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможностей трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка.

6.11.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель ДЮСШ №3.

## 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и интернет - ресурсами учреждения в образовательных целях.

7.2. Оплачивает по основному месту работы командировочные расходы (с выплатой аванса) работникам учреждения в период повышения

квалификации и период переподготовки при сохранении среднего заработка (с учетом индексации) (ст. 168 ТК РФ).

7.3. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации при получении образования соответствующего уровня (ст.177 ТК РФ).

7.4. Стороны договорились, что в целях материальной поддержки работников, высвобождаемых из учреждения в связи с сокращением штата, численности работающих, ликвидацией или реорганизацией учреждения предупреждают работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

## 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны договорились о том, что:

8.1. Работодатель обязуется обеспечить право работников ДЮСШ №3 на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение № 4) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ДЮСШ №3 обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, по безопасным методам и приемам выполнения работ, по оказанию первой помощи пострадавшим.

8.3. Организовывать проверку знаний работников ДЮСШ №3 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 ДЮСШ №3.

8.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками ДЮСШ №3 на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

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

8.7. 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.

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

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

8.10. Создать в ДЮСШ №3 комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители трудового коллектива.

8.11. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.12. Осуществлять совместно с представителем работников контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда (Приложение № 4).

8.13. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в ДЮСШ №3. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к устранению выявленных нарушений

8.14. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, 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 в соответствии со ст. 185 ТК РФ (Приложение № 6).

8.15. Выделить средства на финансирование мероприятий и учебы по охране труда, обеспечить работников спецодеждой, моющими средствами и другими средствами индивидуальной защиты (Приложением № 3).

## 9. МЕХАНИЗМ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

9.1. Работодатель и представитель Работников:

9.1.1. Осуществляют совместный контроль за исполнением Коллективного договора.

9.1.2. Предоставляют друг другу информацию, необходимую для анализа хода реализации Коллективного договора, а также рассмотрения вопросов о возможностях внесения в него изменений, дополнений и подготовки проектов последующих Коллективных договоров.

9.1.3. Принимают меры по предупреждению возникновения в учреждении коллективных трудовых споров, а при наличии основания для их возникновения – по их конструктивному урегулированию.

9.1.4. Вправе рассматривать вопросы, не включенные в Коллективный договор, проводить консультации по актуальным вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

9.2. Работодатель:

9.2.1. Обязуется соблюдать положения Коллективного договора.

9.2.2. Создает условия для профессионального роста Работников, усиления мотивации к повышению производительности труда.

9.2.3. Обеспечивает Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

9.2.4. Поощряет лучших Работников, которые вносят вклад в развитие учреждения.

9.2.5. Соблюдает права и гарантии деятельности представителя Работников, установленные действующим законодательством Российской Федерации и Коллективным договором.

9.2.6. Реализует иные права, выполняет иные обязанности, предусмотренные Коллективным договором.

9.3. Представитель Работников:

9.3.1. Обязуется соблюдать положения Коллективного договора и обеспечивать их соблюдение Работниками учреждения.

9.3.2. Не вмешивается в оперативно-хозяйственную деятельность Работодателя, если эта деятельность не создает опасности для жизни и здоровья Работников.

9.3.3. Принимает меры по поддержанию и укреплению благоприятного социального климата, укреплению трудовой дисциплины.

9.3.4. Содействует выполнению Работниками профилактических медицинских рекомендаций, норм и правил по сохранению своего здоровья (проведению профилактических мероприятий, диспансеризации, прививок и др.).

9.3.5. Проводит среди Работников разъяснительную работу по соблюдению трудовой дисциплины, норм охраны и гигиены труда.

9.3.6. Осуществляет спортивно-массовую и культурно-оздоровительную работу среди работников учреждения.

9.3.7. Принимает меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров.

9.3.8. Реализует иные права, выполняет иные обязанности, предусмотренные Коллективным договором.

9.4. Работники обязуются:

9.4.1. Соблюдать положения Коллективного договора.

9.4.2. Полно, качественно, своевременно и добросовестно выполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами.

9.4.3. При выполнении трудовых функций ориентироваться на достижение конкретных результатов деятельности учреждения.



9.4.4. Бережно относиться к имуществу Работодателя, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, снижению и предупреждению непроизводительных затрат.

9.4.5. Правильно и строго по назначению использовать переданное для работы оборудование, технические средства и другое имущество.

9.4.6. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране труда, правила пожарной безопасности, санитарные нормы и правила, трудовую дисциплину.

9.4.7. Рационально использовать рабочее время.

9.4.8. Сохранять лояльность по отношению к учреждению, стремиться к поддержанию его репутации, престижа.

9.4.9. Принимать меры к устранению причин и условий, препятствующих нормальному производственному процессу (простой, авария). Немедленно сообщать Работодателю (непосредственному руководителю) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

9.4.10. Соблюдать общепринятые социальные нормы поведения в совместной трудовой деятельности, поддерживать благоприятный психологический климат в коллективе во время исполнения своих трудовых обязанностей.

9.4.11. Поддерживать общественный порядок на территории учреждения.

9.4.12. В аварийных и иных экстремальных ситуациях принимать активное участие в ликвидации их последствий.

9.4.13. Принимать меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров, формировать требования к Работодателю с учетом его текущих возможностей, а также исходя из принципов законности и обоснованности.

9.4.14. В случае соблюдения Работодателем Коллективного договора не участвовать в проведении забастовок и массовых акций протеста Работников, не вовлекать в них других Работников.

9.4.15. Выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовыми договорами, локальными нормативными актами учреждения, Коллективным договором, иными соглашениями в сфере социального партнерства.

## 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Осуществлять контроль за реализацией в ДЮСШ №3 локальных актов, направленных на соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Рассматривать в течение месяца все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.4. Вносить изменения и дополнения в Коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (в соответствии со статьями 36, 44 ТК РФ).

10.5. Считать приложения к Коллективному договору его неотъемлемой частью и изменять их в порядке, установленном для заключения Коллективного договора.

10.6. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

10.8. Действие настоящего договора распространяется на всех работников ДЮСШ №3.

10.9. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим договором под роспись.

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

## 11. ПРИЛОЖЕНИЯ

11.1. Приложения к коллективному договору являются его составной частью.

11.2. К коллективному договору прилагаются:

11.2.1. Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «ДЮСШ №3».

11.2.2. Приложение № 2. Положение о поощрениях за успехи в работе МБУ ДО «ДЮСШ №3».

11.2.3. Приложение № 3. Перечень профессий, дающих право на получение бесплатного мыла, смывающих и обезвреживающих средств и обеспечение спецодеждой, спецобувью в МБУ ДО «ДЮСШ №3» и типовые нормы выдачи.

11.2.4. Приложение № 4. Соглашение по охране труда между работодателем и работниками МБУ ДО «ДЮСШ №3».

11.2.5. Приложение № 5. Перечень должностей работников МБУ ДО «ДЮСШ №3» с ненормированным рабочим днем.

11.2.6. Приложение № 6. Положение о порядке и сроках проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников МБУ ДО «ДЮСШ №3».