

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

краевого государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа по хоккею «Алтай»
(КГБУ ДО «СШ по хоккею «Алтай»)

на 2023 – 2026 годы

Заместитель директора
по спортивной подготовке, временно
исполняющий обязанности директора
КГБУ ДО «СШ по хоккею «Алтай»

А.В. Доловых

« 13 » октября 2023 г.

Представитель трудового
коллектива КГБУ ДО «СШ по
хоккею «Алтай»

А.В. Гуляева

« 13 » октября 2023 г.

Коллективный договор принят
на общем собрании работников
протокол № 3 « 13 » октября 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН В КГКУ
УСЭН ПО ГОРОДУ БАРНАУЛУ
№ 284/от "16" -10- 2023

143
Работник Работодателю с.в.

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) в целях обеспечения согласования интересов Работников и Работодателя, в лице их представителей, по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Договор разработан на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и Работодателем КГБУ ДО «СШ по хоккею «Алтай» (далее – Учреждение).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются представитель Работодателя, в лице заместителя директора по спортивной подготовке КГБУ ДО «СШ по хоккею «Алтай» Доловых Алексея Викторовича (далее – Работодатель) и работники (далее – Работники), в лице представителя трудового коллектива КГБУ ДО «СШ по хоккею «Алтай» Гуляевой Анастасии Валерьевны.

1.3. Представитель трудового коллектива, выбранный на общем собрании (далее – Представитель коллектива) является единственным полномочным представителем Работников при заключении, изменении, дополнении Договора и осуществлении контроля за его выполнением.

1.4. Настоящий Коллективный договор заключён сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока. На протяжении срока действия коллективного договора в него могут вноситься изменения и дополнения с учётом мнения Работников на общем собрании коллектива в соответствии с ТК РФ. По истечению этого срока коллективный договор пересматривается и принимается заново.

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

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

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока ликвидации.

1.7. В период действия Коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, Работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

1.8. Текст коллективного договора должен быть доведён Работодателем до сведения Работников в течение 10 дней после его подписания, и до всех вновь поступающих на работу – при заключении трудового договора. Представитель коллектива обязуется разъяснять Работникам положения коллективного договора, содействовать в реализации прав.

2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются положения об условиях труда: режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, социальном обслуживании Работников, дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, социальных льготах и гарантиях.

Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех лиц, заключивших трудовой договор с Учреждением.

Работники, не являющиеся членами профсоюзной организации, избирают членом в Совет трудового коллектива, который, в свою очередь, направляет своего председателя для рабочих взаимоотношений с Работодателем.

2.2. Формами участия Работников в управлении Учреждением являются:

- учет мнения Представителя коллектива в случаях, предусмотренных настоящим Коллективным договором, соглашениями;
- проведение Представителем коллектива консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение Представителем коллектива планов социально-экономического развития Учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров.

2.3. Представитель коллектива имеет право получать от Работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации Учреждения;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников;

– подготовки и дополнительного профессионального образования Работников;

– по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами Учреждения, коллективным договором, соглашениями.

Представители Работников имеют право также вносить по этим и другим вопросам соответствующие предложения и участвовать в их рассмотрении.

2.4. Работодатель признаёт право Работников, избранных в Совет трудового коллектива, представлять интересы всего коллектива при заключении, изменении, дополнении коллективного договора и проверки его выполнения.

2.5. Представитель коллектива обязуется содействовать эффективной работе Учреждения.

2.6. Стороны считают необходимым активно привлекать Работников к управлению Учреждением.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Положением об оплате труда Работников Учреждения, настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу.

3.3. Трудовой договор с Работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебно-тренировочной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

3.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, должностными

инструкциями, правилами техники безопасности и охраны труда, другими локальными актами Учреждения.

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

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Рабочее время - время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать норм, установленных законодательством РФ.

4.2. Продолжительность рабочего времени для административного и обслуживающего персонала определяется в соответствии с нормами ТК РФ – 40 часов в неделю.

Для педагогических Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Для врача по спортивной медицине, медицинской сестры продолжительность рабочего времени устанавливается 39 часов в неделю.

Работодателем устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями для административного, медицинского и обслуживающего персонала, старшего инструктора-методиста, инструктора-методиста;

для тренеров-преподавателей – согласно расписанию учебно-тренировочных занятий.

Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются графиками работы и Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем.

Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного Работника регулируется действующим законодательством Российской Федерации и локальными актами Учреждения.

4.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для Работников, являющихся инвалидами I или II группы: не более 35 часов в неделю.

4.4. Для утверждённого перечня Работников, где по условиям не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учёт рабочего времени с тем, чтобы

продолжительность рабочего времени за учётный период не превышала нормального числа рабочих часов.

Учётным периодом в этом случае является месяц.

4.5. В рабочее время тренеров-преподавателей (в том числе старших тренеров-преподавателей), осуществляющих учебно-тренировочные мероприятия, включается учебная (преподавательская) работа, индивидуальная работа с обучающимися, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная календарными планами физкультурных и спортивных мероприятий, проводимых с обучающимися, участие в работе коллегиальных органов управления Учреждением.

4.6. Уменьшение или увеличение рабочей нагрузки тренера-преподавателя в течение года по сравнению с рабочей нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе Работодателя в случаях:
 - уменьшения (увеличение) количества часов по учебно-тренировочным планам и программам;
 - уменьшение количества обучающихся, сокращение количества групп.

4.7. В указанных в подпункте «б» случаях для изменения рабочей нагрузки по инициативе Работодателя согласие Работника не требуется.

4.8. Объем тренерско-преподавательской нагрузки Работников, установленный на начало календарного года, не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе Работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

4.9. Учебно-тренировочная нагрузка тренеров-преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим Работникам.

4.10. В целях обеспечения качественного оказания услуг (выполнения работ) трудовые отношения с Работниками Учреждения оформляются по трудовому договору, основанному на принципах «эффективного контракта».

4.11. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не может превышать 4 часа в день. В дни, когда Работник свободен от исполнения своих трудовых обязанностей по основному месту работы, он может работать по совместительству полный рабочий день. Общая продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не может превышать половины месячной нормы рабочего времени.

4.12. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.13. Продолжительность рабочего дня в каникулярное время соответствует нагрузке, установленной при тарификации.

4.14. Привлечение отдельных Работников к работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях предусмотрено ст. 113 ТК РФ, только с письменного согласия Работника и на основании приказа Работодателя. В других случаях, указанных в ст. 113 ТК РФ, Работодатель должен учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации. При отсутствии выборного органа профсоюзной организации решение принимается Работодателем.

4.15. По просьбе Работников Работодатель может установить режим гибкого рабочего времени.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

5.2. Работникам устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, кроме Работников с гибким режимом рабочего времени, для которых установлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час. Перерыв не включается в рабочее время и используется Работником по своему усмотрению.

5.3. Выходной день для тренерско-преподавательского, медицинского персонала и водителей автобуса устанавливается согласно расписанию учебно-тренировочных занятий и спортивно-массовых мероприятий, для остальных Работников выходные дни – суббота и воскресенье.

5.4. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в Учреждении составляет 30 минут.

5.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения профсоюза (при его наличии) не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Перенос, продление, замена денежной компенсацией отпуска Работника осуществляется в соответствии со ст. 124, ст. 126 ТК РФ.

5.6. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим Работникам, директору, заместителю

директора по спортивной подготовке Учреждения продолжительностью 42 календарных дня.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется административному, медицинскому и обслуживающему персоналу продолжительностью 28 календарных дней.

Работодателем устанавливаются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска Работникам Учреждения в соответствии с частью 2 статьи 116 ТК РФ (Приложение 1).

5.7. Работодатель обязуется предоставлять очередной оплачиваемый отпуск вне графика по просьбе Работника:

- при наличии путёвки на санаторно-курортное лечение, приобретённой по медицинским показаниям;
- мужу, в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам.

5.8. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон в соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

5.9. Работникам, имеющим детей школьного возраста (1–5 класс), предоставляется дополнительный выходной день с сохранением заработной платы – 1 сентября (День знаний).

5.10. 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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- в связи с регистрацией брака Работника – до 5 календарных дней;
- в связи с регистрацией брака детей – до 3 календарных дней;
- в связи со смертью близких родственников (в силу ст. 14 Семейного кодекса РФ к близким родственникам относятся родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители и дети, дедушка, бабушка и внуки) – до 5 календарных дней;
- в связи с рождением ребёнка – до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- в связи с непредвиденными обстоятельствами – до 3 календарных дней.

5.11. Все действия Работодателя по определению времени отдыха Работникам Учреждения производятся согласно разделу V ТК РФ.

6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых Работников.

6.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

6.2.1. Сохранение за Работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от производства.

6.2.2. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

6.2.3. Предоставление преимущественного права на оставление на работе Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата Работников.

6.2.4. Сохранение права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу за Работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу, права на поступление на работу в течение трех месяцев после увольнения с военной службы за проходившими военную службу по призыву, в том числе и за офицерами запаса.

6.3. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель обязуется в письменной форме сообщить об этом Представителю коллектива и в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного Работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

6.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, ее реорганизации, а также сокращением численности штатов, рассматриваются Работодателем с участием трудового коллектива.

6.5. При сокращении численности или штата Работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ) Работодатель обязуется:

6.5.1. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, следующим категориям Работников:

- одинокому родителю (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка до 16 лет;
- супруг (а) которого уже является безработным (ой);
- гражданам, за 2 года до наступления у них возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно;
- имеющим стаж работы в Учреждении более 15 лет.

6.5.2. Не инициировать расторжение трудового договора:

– с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации организации). В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины по её заявлению продлить срок трудового договора до наступления у неё отпуска по беременности и родам;

– с женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет, одинокими матерями, воспитывающими ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных категорий детей без матери (за исключением увольнения по пункту 1, пункту 3, пунктам 5–8, 10 и 11 ст.81 ТК РФ).

6.5.3. Предоставлять Работникам, предупреждённым о сокращении, свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

6.5.4. Предоставлять первоочередное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий, лицам, уволенным с работы по сокращению штата.

6.6. Все действия Работодателя по процедуре высвобождения Работников Учреждения производятся согласно разделу III (глава 13) ТК РФ.

6.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата Работников Учреждения увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие.

7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Работодатель обязан:

7.1. Производить оплату труда в соответствии с Положением об оплате труда Работников Учреждения и со штатным расписанием Учреждения.

7.2. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, Работникам Учреждения устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера: за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; за работу в ночное время; за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; за сверхурочную работу; за совмещение профессий (должностей); за расширение зон обслуживания; за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; районный коэффициент к заработной плате согласно действующему законодательству Российской Федерации.

7.3. В соответствии со специальной оценкой условий труда, для Работников Учреждения устанавливается выплата компенсационного

характера – за работу с вредными и (или опасными) условиями труда в размере 4 % от должностного оклада.

7.4. За работу в ночное время производится доплата в размере 35 % от часовой тарифной ставки или должностного оклада за каждый час работы (ст.154 ТК РФ). Ночное время считается с 22 часов до 6 часов (ст. 96 ТК РФ).

7.5. Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от основной работы (ст. 151 ТК РФ) определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

7.6. Оплата за сверхурочную работу, за работу в выходные и праздничные дни производится согласно действующему трудовому законодательству Российской Федерации (статьи 152, 153 ТК РФ).

7.7. В целях мотивации к труду, качественной и эффективной работе Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты:

за наличие почетного звания, ученой степени;

за наличие квалификационной категории;

за выслугу лет;

за интенсивность и высокие результаты работы;

за эффективность (качество) выполняемых работ;

по итогам работы (премии);

дополнительные надбавки - в соответствии с Положением об оплате труда Работников Учреждения.

7.8. Работникам Учреждения к юбилейным датам (50 и далее каждые 5 лет) выплачивается разовая премия на основании Положения об оплате труда Работников Учреждения. Размер премии устанавливается приказом директора Учреждения.

7.9. Оплата труда Работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени (статья 285 ТК РФ).

7.10. Заработная плата Работникам учреждения выплачивается дважды в месяц: за первую половину месяца 20 числа, за вторую половину месяца 5 числа следующего месяца.

Отпускные выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска (статья 136 ТК РФ).

7.11. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

8. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА

8.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Формировать пакет документов и направлять педагогических Работников для прохождения аттестации в уполномоченный орган. Аттестация проводится один раз в 5 лет;

8.2.2. Заключать договоры на участие в семинарах, курсах повышения квалификации Работников один раз в 3 года;

8.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам и руководителю Учреждения при получении ими образования соответствующего уровня не впервые в учреждениях профессионального образования;

8.2.4. Развивать сотрудничество с учреждениями профессионального образования.

9. УСЛОВИЯ ОХРАНЫ И БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

9.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда обязуется:

9.1.1. Разработать и утвердить Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения с учётом мнения коллектива (ст. 190 ТК РФ);

9.1.2. Обеспечить режим труда и отдыха Работников в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

9.1.3. Организовывать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;

9.1.4. Обеспечить прохождение инструктажа по охране труда;

9.1.5. Разрабатывать и утверждать план (соглашение) мероприятий по охране труда для Работников с учётом мнения уполномоченного Работниками органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (Приложение 2);

9.1.6. Выделять на мероприятия по охране труда финансовые средства, предусмотренные планом;

9.1.7. Проводить специальную оценку условий труда;

9.1.8. Обеспечить и организовать, обучение Работников охране труда с получением соответствующего документа Государственного образца;

9.1.9. Проводить инструктаж Работников учреждения по технике безопасности и проверку знаний по охране труда на начало учебного года;

9.1.10. Обеспечивать безопасность Работников при эксплуатации здания, сооружений, оборудования, осуществление технологических процессов, а также применяемых инструментов;

9.1.11. Информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;

9.1.12. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

9.1.13. Организовывать расследование и учёт в установленном ТК РФ, другими ФЗ и иными нормативно-правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

9.1.14. Образовать комиссию по расследованию причин травмы и оформление акта формы Н-1 по каждому несчастному случаю в Учреждении;

9.1.15. Разработать и утвердить инструкции по охране труда и противопожарной безопасности;

9.1.16. Обеспечить гарантии права Работника на охрану труда, предусмотренные Федеральным Законом «Об основах охраны труда в РФ», Трудовым кодексом РФ и Законодательством Алтайского края об охране труда в Алтайском крае.

9.2. Стороны договорились что:

В случаях невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, необеспечения Работника необходимыми средствами защиты, в результате которых создаётся реальная угроза здоровью (работоспособности) Работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность Работодателя и Представителя коллектива.

ОТКАЗ ОТ РАБОТЫ ПОСЛЕ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ НЕ ВЛЕЧЁТ ЗА СОБОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА.

За время приостановки работы по указанным причинам за Работником сохраняется место и выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

10. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ, МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

10.1. Обеспечить прохождение обязательных медицинских осмотров всех Работников Учреждения в соответствии со статьей 220 ТК РФ.

10.2. Обеспечить прохождение старшими тренерами-преподавателями и тренерами-преподавателями обязательного психиатрического освидетельствования.

10.3. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников, в порядке, установленном федеральными законами, своевременно уплачивать страховые взносы и иные обязательные платежи в порядке и размерах, которые определены федеральными законами.

10.4. Обеспечить своевременное представление в Фонд пенсионного и социального страхования достоверных сведений о стаже и заработной плате Работников (ст.14 ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ»).

10.5. Осуществляет контроль за получением, хранением, передачей и использованием персональных данных каждого Работника Учреждения (ст.87 ТК РФ) и на основании положения о защите персональных данных Работников.

10.6. Обеспечить работающим женщинам и лицам с семейными обязанностями гарантии и льготы в соответствии с трудовым законодательством (ст.ст. 253-261 ТК РФ).

11. КОМПЕНСАЦИИ В СЛУЧАЯХ ПРИЧИНЕНИЯ ВРЕДА ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

11.1. Возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью Работника при исполнении им трудовых обязанностей, осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

11.2. Работодатель обязуется своевременно оплачивать взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

12. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

В пределах финансовых возможностей Работодатель предусматривает:

12.1. Выплату материальной помощи по личному заявлению Работника в следующих случаях:

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

по следующим обстоятельствам:

продолжительное (более 1 месяца) заболевание Работника, его супруга или близкого родственника (мать, отец, сын, дочь), подтвержденное справкой медицинской организации;

рождение ребенка, подтвержденное свидетельством о рождении;

вступление в брак, подтвержденное свидетельством о браке;
смерть супруга или близкого родственника (мать, отец, сын, дочь),
подтвержденная свидетельством о смерти;

утрата или повреждение жилья в случае пожара, наводнения или иного стихийного бедствия, подтвержденные документом, содержащим сведения об утрате или повреждении жилья в связи указанными обстоятельствами.

в иных случаях по решению руководителя Учреждения.

Условия и размер выплаты материальной помощи изложены в Положении об оплате труда Работников Учреждения.

12.2. Премирование Работников из имеющейся экономии средств фонда оплаты труда за высокую результативность.

13. ОСОБЕННОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ, ПРИЗВАННЫХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ

13.1. В случае призыва Работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» (далее – Федеральный закон № 53-ФЗ) либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между Работником и Работодателем, приостанавливается на период прохождения Работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

13.2. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий настоящего коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящим разделом.

13.3. В период приостановления действия трудового договора за Работником сохраняется место работы (должность). В этот период Работодатель вправе заключить с другим Работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника по указанному месту работы (должности).

13.4. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить Работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

13.5. На период приостановления действия трудового договора в отношении Работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода.

13.6. Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать Работнику материальную помощь.

13.7. Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящим разделом засчитывается в трудовой стаж Работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

13.8. Действие трудового договора возобновляется в день выхода Работника на работу. Работник обязан предупредить Работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных п. 13.10, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

13.9. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящим разделом действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у Работодателя.

13.10. Расторжение по инициативе Работодателя трудового договора с Работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым статьи 59 ТК РФ.

13.11. В случае, если Работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона № 53-ФЗ, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с Работником осуществляется по инициативе Работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 статьи 81 ТК РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым Работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать Работодателя о дате окончания прохождения Работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона №53-ФЗ, или о дате окончания действия заключенного Работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

13.12. Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от № 53-ФЗ, либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на

Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у Работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

13.13. Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав Работников, указанных в части первой настоящего раздела, могут устанавливаться Правительством Российской Федерации.

14. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

14.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между Работником и Работодателем по вопросам применения законов и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, трудового договора, рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

14.2. Коллективному рассмотрению подлежат разногласия между Работником и Работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение выборного Представителя коллектива при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в Учреждении.

14.3. Требования трудового коллектива к Работодателю по вопросам, указанным в п. 14.2. формируются и утверждаются на общем собрании Работников, излагаются в письменной форме и направляются Работодателю. Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в соответствии со ст. 383 ТК РФ.

15. КОНТРОЛЬ ИСПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

15.1. Контроль исполнения коллективного договора, осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

15.2. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

16. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

16.1 Лица, представляющие Работодателя, либо представляющие Работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

17. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

17.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента подписания сторонами.

17.2. Изменения и дополнения настоящего договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

17.3. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет. Вопрос о продлении срока действия договора стороны обсуждают на общем собрании до окончания его действия не позднее, чем за 2 месяца.

17.4. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников организации.

17.5. Настоящий коллективный договор, оформленный надлежащим образом в течение семи дней со дня подписания, направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в регистрирующий орган.

Приложение 1
к Коллективному договору
КГБУ ДО «СШ по хоккею
«Алтай» на 2023-2026 годы

СПИСОК ДОЛЖНОСТЕЙ
краевого государственного бюджетного учреждения дополнительного
образования «Спортивная школа по хоккею «Алтай»,
которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск
на основании ч. 2 статьи 116 ТК РФ

№ п/п	Должность	Количество календарных дней отпуска
1.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	14
2.	Главный бухгалтер	14
3.	Бухгалтер расчетной группы	14
4.	Бухгалтер материальной группы	14
5.	Специалист по охране труда	14
6.	Специалист по кадрам	14
7.	Юрисконсульт	14
8.	Специалист по закупкам	14
9.	Кладовщик	14
10.	Врач по спортивной медицине	14
11.	Медицинская сестра	14
12.	Делопроизводитель	14
13.	Водитель автобуса	14
14.	Водитель легкового автомобиля	14
15.	Специалист по работе с социальными медиа	14

Заместитель директора по спортивной
подготовке, временно исполняющий
обязанности директора
КГБУ ДО «СШ по хоккею «Алтай»



А.В. Доловых

Представитель коллектива
КГБУ ДО «СШ по хоккею «Алтай»



А.В. Гуляева

Приложение 2
к Коллективному договору
КГБУ ДО «СШ по хоккею
«Алтай» на 2023-2026 годы

План мероприятий по охране труда
краевого государственного бюджетного учреждения дополнительного
образования «Спортивная школа по хоккею «Алтай»
на 2023-2026 годы

Содержание мероприятий (работ)	Ед. учета	Кол –во	Наименование	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятия
1. Проведение первичного и текущего инструктажа по ТБ со всеми Работниками				Первичный – при приёме на работу; текущий – сентябрь, январь	Заместитель директора по СП, заместитель директора по АХР
2. Приобретение спецодежды для медицинского и технического персонала	шт.	3 3 3 4 4уп.	жилет, костюм х/б, рукавицы халат, перчатки резиновые	1. Водитель по мере необходимости; 2. Врач, медицинская сестра	Директор, заместитель директора по АХР
3. Оформление уголка по Технике безопасности	шт.	1	стенд	Ежегодно	Заместитель директора по СП, АХР
4. Обеспечение всех Работников инструкциями по ТБ	по штатному расп.		инструкция	Единожды	Заместители директора по СП, АХР
5. Оформление уголка по Пожарной безопасности	шт.	2	стенд	Единожды	Заместитель директора по АХР
6. Обеспечение методической литературой по ОТ и ТБ	шт.	12	учебные пособия	По мере издания	Заместители директора по СП, АХР
7. Обучение по ОТ и ТБ	шт.	2	курсы повышения квалификации	1 раз в 3 года	Директор, зам. директора по СП, АХР

8.Специальная оценка условий труда	шт.	30	отчет по аттестации	1 раз в 5 лет	Заместитель директора по СП, АХР
--	-----	----	------------------------	---------------	--

Заместитель директора по спортивной
подготовке, временно исполняющий
обязанности директора
КГБУ ДО «СШ по хоккею «Алтай»



_____ А. В. Доловых

Представитель коллектива
КГБУ ДО «СШ по хоккею «Алтай»



_____ А.В. Гуляева