

Утвержден
на общем собрании работников
«20» июль 2016 г.

Коллективный договор

Санкт-Петербургского государственного бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования детей
«Специализированная детско-юношеская
спортивная школа олимпийского резерва по тяжелой атлетике
«Атлетический клуб имени В. Ф. Краевского»
(СПб ГБОУ ДОД «СДЮСШОР по тяжёлой атлетике имени В. Ф. Краевского»)
на 2016 – 2019 года.






От работодателя

Директор
СПб ГБОУ ДОД «СДЮСШОР по тяжёлой
атлетике имени В. Ф. Краевского»


К. В. Детков

От работников

Представительный орган работников
СПб ГБОУ ДОД «СДЮСШОР
по тяжёлой атлетике
имени В. Ф. Краевского»

 А. Н. Комаров
 Н. И. Куприна
 Р. И. Гутаева

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга

«20» июль 2016 г.

рег. № 11824/16-12

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____

Регистрационный № _____ от « » _____ 20 г.

Руководитель органа по труду _____

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в СПб ГБОУ ДОД «СДЮСШОР по тяжелой атлетике имени В. Ф. Краевского»

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

1. Работники учреждения, в лице их представителя – представительного органа работников, выбранного на общем собрании работников.

2. Работодатель в лице его представителя – директора.

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

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания и обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

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

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

Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представительного органа работников:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 3) другие локальные нормативные акты.

1.6. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через представительный орган работников:

-консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

-получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

-обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

-участие в разработке и принятии коллективного договора;

-другие формы.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (прием на работу, увольнение)

2.1. Заключая трудовой договор, «Работник» принимает во внимание, что Учреждение является:

- учреждением, осуществляющим образовательную деятельность по специальности 050720 «Физическая культура»;
- некоммерческой организацией, то есть организацией, не имеющей извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности и не распределяющей полученную прибыль между участниками;
- бюджетным учреждением, финансируемым за счет средств бюджета Санкт-Петербурга

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, по одному для каждой из сторон, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, а с тренерами—преподавателями и спортсменами также на основании ст.348² ТК РФ.

2.4. Объем примерной учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества переведенных групп и количества воспитанников в них, с учетом предварительного набора детей на 1 год обучения.

2.5. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможно только:

- а) по взаимному согласию сторон
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп
 - временное увеличение нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего педагога.

2.6. В связи со спецификой работы тренера-преподавателя, «Работник» может направляться за пределы Санкт-Петербурга на тренировочные мероприятия (ТМ) и соревнования. Выезды на ТМ и соревнования, проводимые согласно утвержденному Календарному плану спортивных мероприятий, являются прямым исполнением должностных обязанностей «Работника». При предоставлении документов, подтверждающих фактическое выполнение трудовых обязанностей в выходной или нерабочий день, оплата производится в соответствии с трудовым законодательством.

2.7. «Работник» имеет право работать по совместительству у другого «Работодателя» в качестве тренера только с разрешения «Работодателя» по основному месту работы.

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

2.9. При принятии решения о сокращении численности или штата работников, работодатель обязан:

2.9.1. Уведомить работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала;

2.9.2. Руководствоваться преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников статьей 179 ТК РФ.

2.9.3. Выплатить выходное пособие в размере и порядке согласно ст. 178 ТК РФ.

2.10. Дополнительными основаниями (ст. 348¹¹ ТК РФ) для прекращения трудового договора со спортсменами-инструкторами могут быть:

2.10.1. спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев:

2.10.2. нарушение спортсменом, в том числе однократное, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанное нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации.

2.11. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязуется предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Работодатель при необходимости производит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников. Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников определяется работодателем. Работодатель не препятствует обучению с отрывом от производства и предоставляет отпуска и другие льготы в порядке, установленном законодательством для работников, обучающихся в высших или средних учебных заведениях.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), трудовым договором, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем по согласованию с представительным органом работников, Уставом учреждения.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки.

4.4. Для должностей «Врач», «Медицинская сестра», «Медицинская сестра диетическая», «Массажист» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 39 часов в неделю за ставку заработной платы (по результатам аттестации рабочих мест)

4.5. 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 восемнадцати лет*);
- лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные дни допускается только в случаях, преду-

смотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

4.8. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

4.10. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым 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 производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.11. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении)

4.12. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ - 3 календарных дня (*приложение №1, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней*) 3 календарных дня.

- на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, (*Аттестация рабочих мест по условиям труда, Постановление Правительства РФ от 20.11.2008г. № 870*) и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

4.13. Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников (ст. 128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной Войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году.

Остальным работникам отпуска без сохранения заработной платы могут предоставляться в течение года по их письменному заявлению с указанием причин и с разрешения работодателя.

4.14. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 4 календарных дня, согласно ст. 348¹⁰ ТК РФ:

- спортсменам-инструкторам (ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней);
- тренерам (ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дней);

4.15. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых законодательством (ст. 335 ТК РФ).

5. ОПЛАТА ТРУДА И ФОРМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

5. Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Распоряжения Комитета по физической культуре и спорту правительства Санкт-Петербурга от 29.09.2008 г. № 66-р «Об утверждении Методических рекомендаций по применению системы оплаты труда работников государственных учреждений физкультурно-спортивной направленности, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», Распоряжения Комитета по физической культуре и спорту правительства Санкт-Петербурга от 22.12.2010 г. №220-р «О внесении изменений в Распоряжение Комитета по физической культуре и спорту от 19.09.2008 №66-р», Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», постановления Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1675 «О системе оплаты труда работников спортивных школ и училищ олимпийского резерва, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»

5.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 6 и 21 число текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.3. Заработная плата тренера-преподавателя зависит от наполняемости и количества групп. Наполняемость групп в объединениях определяется в соответствии с профилем объединения, согласно Типового положения об образовательном учреждении дополнительного образования детей и требованиями СанПиНа 2.4.4.1251-03.

5.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

5.5. Работодатель выплачивает педагогическим работникам денежную компенсацию затрат на организацию отдыха и оздоровления в размере и порядке, установленном законодательством.

5.6. Формами материального стимулирования работников являются:

1. Премия по результатам работы за месяц, за квартал, за полугодие в размере, не превышающем 100% должностного оклада.

2. Единовременная премия по итогам выполнения важных заданий, к юбилейным датам, в размере, не превышающем 100% должностного оклада.

3. Ежемесячные надбавки к должностному окладу за сложность и напряженность работы, в размере, не превышающем 100% должностного оклада.

4. Материальная помощь, в размере, не превышающем 200% должностного оклада.

5. Выплаты стимулирующего характера «Работником» производятся по должностям в размере и порядке на основании «Положения о критериях и показателях эффективности деятельности работников и порядке их применения в СПб ГБОУ ДОД «СДЮСШОР по тяжелой атлетике имени В.Ф. Краевского»

6. Стимулирующая надбавка тренерам-преподавателям учреждения – **молодым специалистам**, устанавливается ежемесячная доплата к должностному окладу в размере и порядке указанном в Законе Санкт-Петербурга от 5 октября 2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга».

Для получения стимулирующей надбавки тренеры-преподаватели - молодые специалисты должны соответствовать одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;
- впервые приступили к работе в государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ), заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования.

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

6.3. Организовывать инструктирование и проверку знаний работников учреждения по охране труда до начала учебного года.

6.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа (вводного и на рабочем месте), и других материалов за счет учреждения.

6.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

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

6.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (ст. 227-231 ТК РФ).

6.8. 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.

6.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

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

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

6.12. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда и проведение административно-общественного контроля.

6.13. Обеспечить прохождение бесплатных 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. Медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя (ст. 213 ТК РФ).

7. КОНТРОЛЬ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

7. Стороны договорились, что:

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

7.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

7.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

7.4. Рассматривают в 5-ти дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

7.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки (ст. 409 ТК РФ).

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

7.7. Приложение к коллективному договору является его неотъемлемой составной частью.

7.8. К коллективному договору прилагается:

1. *приложение №1*, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем.

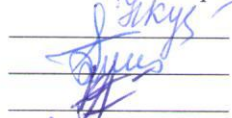
2. *приложение №2*, в котором устанавливается перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 117 ТК РФ) (Аттестация рабочих мест по условиям труда, Постановление Правительства РФ от 20.11.2008г. № 870) и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

7.9. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания и вступает в силу с момента подписания договора Сторонами.

7.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 1 месяц до окончания срока действия данного договора.

Согласовано:

Представительный орган работников
СПб ГБОУ ДОД «СДЮСШОР
по тяжелой атлетике
имени В. Ф. Краевского»



« 20 » 04 2016 г.

Утверждаю:

Директор СПб ГБОУ ДОД
«СДЮСШОР по тяжелой атлетике
имени В. Ф. Краевского»



К.В. Детков

« 20 » 04 2016 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников с ненормированным рабочим днем
для предоставления им ежегодного дополнительного
оплачиваемого отпуска**

№ п/п	Должность	Количество календарных дней
1.	Главный бухгалтер	3
2.	Заместитель директора по учебно-спортивной работе	3
3.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	3
4.	Спортсмен-инструктор	4

Согласовано:

Представительный орган работников
СПб ГБОУ ДОД «СДЮСШОР
по тяжелой атлетике
имени В. Ф. Краевского»

« 20 » 04 2016 г.

Утверждаю:

Директор СПб ГБОУ ДОД
«СДЮСШОР по тяжелой атлетике
имени В. Ф. Краевского»

_____ К.В. Детков

« 20 » 04 2016 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

№ п/п	Должность	Количество календарных дней
1.	Медицинская сестра	7
2.	Медицинская сестра диетическая	7
3.	Врач	7
4.	Массажист	7

Прошито, пронумеровано,
и скреплено печатью

10

лист

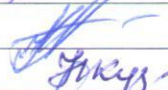
Подписи сторон:

От работодателя



К.В. Детков

От работников



А.Н. Комаров



Н.И. Куприна



Р.И. Тутаева

