

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА»

Принят на общем собрании работников МКУ СШ
Протокол собрания № 2 от 05 марта 2022 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА»
НА ПЕРИОД С 2022 – 2025 ГОДЫ



От работников:

Председатель Профсоюзного комитета

Е.В. Свиридова

«05» марта 2022г.



От работодателя:

Директор МКУ СШ

А.В. Колесников

«05» марта 2022г.

Зарегистрировано в ГКУ «Республиканский
центр труда, занятости и социальной защиты населения»
Филиал по Майскому району

Reg. № 21 09.03.2022.

Специалист



С.А. Шенкина
(Ф.И.О.)

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном учреждении «Спортивная школа» (далее – Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Трехсторонним отраслевым соглашением по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации, между Министерством спорта Российской Федерации, Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Ассоциация работодателей в сфере физической культуры, спорта, фитнес и спортивной индустрии», Общественной организацией «Общероссийский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации», Уставом Учреждения, иными законодательными и нормативными правовыми актами направленными на обеспечение стабильной и эффективной деятельности Учреждения, в целях обеспечения защиты социально-экономических прав работников, достойной оплаты труда, условий и охраны труда, регулирования социально-трудовых отношений и обеспечения занятости.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

работники Учреждения, являющиеся членами профсоюза первичной организации Кабардино-Балкарской Республиканской территориальной организации профсоюза работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации (далее – профсоюз), в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком);

работодатель в лице его представителя – директора Колесникова Александра Владимировича.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30,31 ТК РФ).

1.5. Действия настоящего Коллективного договора распространяются на всех работников Учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома в управлении Учреждением:

Правила внутреннего трудового распорядка;

Положение об отраслевой системе оплаты труда;

Положение о порядке установления и распределения доплат, надбавок и выплат компенсационного характера;

Положение о порядке установления и распределения выплат стимулирующего характера;

Соглашение по охране труда между председателем профсоюзного комитета и администрацией МКУ СШ;

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

График отпусков;

Иные локальные нормативные акты, требующие согласования профсоюзного комитета.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:

учет мнения (по согласованию) профкома;

консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным 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;

другие формы.

1.17. Коллективный договор признает исключительное право руководителя Учреждения на:

ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора;

поощрение работников за добросовестный труд;

требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, выполнение правил охраны труда;

привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевыми, региональными соглашениями, 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. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.4. Срочные трудовые договоры могут заключаться по соглашению сторон с тренерами, принимаемыми на работу в целях проведения с занимающимися тренировочных мероприятий и осуществления руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов в профессиональном спорте, а также с тренерами спортивных сборных команд.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на определенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, место заключения договора, реквизиты предприятия, паспортные данные работника и др.

2.6. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст.70 ТК РФ).

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

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.ст.73, 162 ТК РФ).

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

2.8. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

Вопросы организации постоянной дистанционной (удаленной) работы, временной дистанционной (удаленной) работы, периодической дистанционной (удаленной) работы регулируются в Учреждении в соответствии с главой 49.1 Трудового Кодекса Российской Федерации и полностью прописаны в Правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения.

2.9. Объем нагрузки тренера оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим Коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.11. 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, повышение квалификации и аттестация работников

3.1. Учреждение самостоятельно планирует мероприятия по повышению квалификации и профессиональной переподготовке работников со следующей периодичностью:

для лиц, осуществляющих спортивную подготовку (тренеров) – не реже чем один раз в четыре года;

для руководителя, заместителя руководителя, инструктора-методиста физкультурно-спортивной организации, инструктора по спорту – не реже чем один раз в пять лет.

3.2. Работодатель по согласованию профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников в учреждениях системы переподготовки и повышения квалификации, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения;

3.3. Работодатель обязуется:

в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы;

предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального начального образования при получении ими образования соответствующего уровня, предусмотренных ст.173-176 ТК РФ;

предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в

рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, а также в других случаях, финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.);

своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих уточнения тарификации.

3.4. Аттестация работников.

Аттестация направлена на:

повышение уровня профессионального мастерства и компетенции работников;
повышение эффективности и качества профессиональной деятельности работников;
оптимальную расстановку кадров;
заинтересованность работников в результатах труда.

Основными принципами проведения аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к тренерам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

Аттестация на присвоение квалификационных категорий проводится один раз в четыре года.

Присвоенные квалификационные категории действительны на всей территории Российской Федерации в течение четырех лет со дня издания распорядительного акта о присвоении квалификационной категории.

Высшая и первая квалификационные категории присваиваются работникам, имеющим вторую квалификационную категорию.

Аттестации не подлежат:

работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
беременные женщины;

женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Порядок проведения аттестации работников устанавливается федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере физической культуры и спорта по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Руководитель обязуется:

при принятии решения о ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме уведомить об этом органы службы занятости и председателя первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих процедур, а в случаях, которые могут привлечь 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 уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.п.1 и 2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

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) производится с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных лиц или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

4.2. Стороны договорились, что:

преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);

проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;

одиноким матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

лица, награжденные государственными наградами в связи с профессиональной деятельностью;

не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

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

При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению в том что:

5.1. Режим рабочего времени работников Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ), (приложение № 5), расписанием тренировочных занятий, утвержденным работодателем по согласованию профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Продолжительность рабочего времени, при его суммированном учете, не может превышать норму рабочего времени, установленную Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Для директора, заместителя директора по СМР, заместителя директора по АХЧ, главного бухгалтера, инспектора по кадрам, инструкторов-методистов физкультурно-спортивной организации, устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя (ст.91 ТК РФ) с понедельника по пятницу включительно с 8.00 час. до 17.00 час., перерыв с 12.00 час. до 13.00 час., обязательный 10-ти минутный перерыв для производственной гимнастики с 11.00 час. до 11 час. 10 мин., суббота, воскресенье – выходные дни.

Для тренеров, инструкторов по спорту, водителя автомобиля и обслуживающего персонала (уборщики служебных помещений, рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту зданий) устанавливается шестидневная 40-часовая рабочая неделя (ст.91 ТК РФ) с понедельника по пятницу включительно: с 8.00 час. до 16.00 час., перерыв с 12.00 час. до 13.00 час., суббота: с 8.00 час. до 13.00 час., обязательный 10-ти минутный перерыв для производственной гимнастики с 11.00 час. до 11 час. 10 мин., воскресенье – выходной день.

Сторожа работают на 1,50 ставки по следующему графику: с понедельника по пятницу включительно: с 19.00 час. вечера до 8.00 час. следующего дня, со сменой через сутки, суббота, воскресенье и праздничные дни по 24 часа со сменой через сутки.

5.3. Рабочее время тренера состоит не только из фактически отработанного времени с занимающимися (непосредственно тренерской работы), но и другой части работы, требующей затрат рабочего времени, не конкретизированного по количеству часов, вытекающего из его должностных обязанностей (иная работа тренера).

Тренерам на одну ставку заработной платы установлена норма часов непосредственной тренерской работы 24 часа в неделю.

В рабочее время тренеров кроме непосредственной тренерской работы, включается иная работа тренера: индивидуальная работа с занимающимися, научная, исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных, и иных мероприятий, проводимых с занимающимися.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности тренера определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

Под тренерской нагрузкой работников подразумевается непосредственно тренерская работа, выполняемая во взаимодействии с занимающимися по видам деятельности, установленным программой спортивной подготовки (индивидуальным планом подготовки), в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта.

Объем тренерской нагрузки устанавливается ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) руководителем Учреждения по согласованию профкома, исходя из норм объема тренировочной нагрузки, указанного в федеральных стандартах спортивной подготовки по виду спорта (в том числе специальных) и (или) программ спортивной подготовки и не может быть изменен в текущем году (спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества занимающихся, групп.

5.4. Общим выходным днем является воскресенье.

5.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (согласно ст. ТК):

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);

а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

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

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

5.7. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном положением об оплате труда.

5.8. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящие на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Всем работникам Учреждения предоставляется отпуск в количестве 28 календарных дней.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (приложение № 6).

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

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

Тренерскому персоналу предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск не менее четырнадцати календарных дней по окончании спортивного сезона (ст.348.10 ТК РФ).

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность, которого не может быть менее трех календарных дней. (ст.116 ТК РФ).

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или иным локальным нормативным актом Учреждения.

Заработная плата за отпуск выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ).

В исключительных случаях при наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающего 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах с вредными (опасными) условиями труда, не допускается.

5.9. Работодатель обязуется:

предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации:

- при рождении ребенка в семье – 5 дней;
- для сопровождения детей младшего возраста в школу – 10 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 5 дней;
- на похороны близких родственников – 5 дней.

6. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе Положения о формировании, распределении фонда оплаты и расчета заработной платы работников, включающего Положение об отраслевой системе оплаты труда работников Учреждения (приложение №1), Положения о порядке установления и распределения доплат, надбавок и выплат компенсационного характера работникам Учреждения (приложение № 2), Положения о порядке установления и распределения выплат стимулирующего характера (приложение № 3), штатного расписания (приложение № 4), которые включают в себя:

- минимальные размеры окладов по профессиональным группам (далее – ПКГ);
- порядок утверждения штатного расписания;
- условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения;
- условия оплаты работников, осуществляющих тренировочный процесс;
- размеры повышающих коэффициентов;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, присвоение ученой степени «кандидат наук» и «доктор наук»;

другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, положением об оплате труда, локальными нормативными актами Учреждения.

6.2. Размеры окладов, повышающих коэффициентов определяются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного нормативными актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики.

6.5. Заработная плата выплачивается работникам (за текущий месяц) не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (ст.136 ТК РФ):

за первую половину месяца 15 числа каждого месяца, за вторую половину месяца: январь – 31, февраль – 28 (29), март – 31, апрель – 30, май – 31, июнь – 30, июль – 31, август – 31, сентябрь – 30, октябрь – 31, ноябрь – 30, декабрь – 31.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

6.6. Руководитель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы в соответствии с законодательством (ст.ст.142,236 ТК РФ) при условии финансирования данной статьи.

7. Стимулирующие выплаты, гарантии и компенсации

7.1. Работникам Учреждения производятся стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о порядке установления и распределения выплат стимулирующего характера при наличии финансовой возможности (приложение № 3).

7.2. Стороны договорились, что работодатель в соответствии с Положением о порядке установления и распределения доплат, надбавок и выплат компенсационного характера (приложение № 2) выплачивает материальную помощь работникам Учреждения из фонда экономии заработной платы при наличии финансовой возможности в случаях:

- рождение ребенка;
- бракосочетание члена коллектива;
- юбилей (35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70-летнего возраста);
- при выходе на заслуженный отдых;
- причинение ущерба из-за чрезвычайной ситуации (кражи, пожара, наводнения);
- при длительной болезни, после операции (на реабилитацию), при необходимости дорогостоящего лечения;
- смерть близкого родственника;
- в исключительных случаях на усмотрение работодателя.

7.3. Ежемесячно из заработной платы работников Учреждения отчисляются денежные средства в размере 1%, которые распределяются в первичную профсоюзную организацию – 0,5%, в Кабардино-Балкарскую Республиканскую территориальную организацию профсоюза работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации – 0,5%.

7.4. Все дополнительные работы, не связанные со спортивной подготовкой занимающихся, выполняются только с согласия тренера и оплачиваются работодателем по соглашению сторон (по договорам).

8. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

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

8.2. Обеспечить санитарно-бытовые, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия в соответствии с требованиями охраны труда. Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (ст. 209 ТК РФ).

Для реализации этого права заключать Соглашение по охране труда между председателем профсоюзного комитета и администрацией Учреждения (приложение № 7) с определением в нем организованных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.3. Предусмотреть на мероприятия по охране труда в 2022 году, определенные Соглашением денежные средства в сумме 3709920,00 руб. (приложение № 7) (ст.226 ТК РФ).

8.4. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и оздоровительных мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда согласно приложению №7.

8.5. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом. Обеспечивать личное участие работников и их представителей в проводимой работодателем оценке рисков повреждения здоровья на рабочем месте (ст.212 ТК РФ).

8.6. Проводить со всеми работниками Учреждения обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим (ст.225 ТК РФ, ГОСТ 120004-90).

Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало спортивного сезона.

8.7. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

8.8. Обеспечивать работников специальной одеждой, другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложения № 9, № 10) (ст.212, 221 ТК РФ).

8.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством (ст.212 ТК РФ).

8.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труд не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

8.11. Проводить своевременно расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст.ст.228-230 ТК РФ).

8.12. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию профкома (ст.212 ТК РФ).

8.13. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.14. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой входят члены профкома и представители работодателя (приложение № 8) (ст.218 ТК РФ).

8.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда (ст.ст.51, 212, 370 ТК РФ).

8.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае

выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.17. Обеспечивать проведение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ним места работы и среднего заработка (ст.213 ТК РФ) (приложение № 12).

Работодатель предоставляет работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции COVID-19:

два оплачиваемых дня отдыха - в день прохождения вакцинации против новой коронавирусной инфекции COVID-19 и в день, следующий за днем вакцинации (если вакцинация проводится в два этапа, работник имеет право воспользоваться данной мерой стимулирования однократно).

8.18. Один раз в полгода информировать коллектив Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

8.19. Профком обязуется:

содействовать в реализации настоящего Договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе;

осуществлять защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов работников и членов профсоюза;

проводить работу по оздоровлению работников Учреждения.

организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия для работников (приложение № 11);

проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения.

8.20. Работники обязуются:

соблюдать предусмотренные законодательством и другими нормативными правовыми актами требования в области охраны труда (ст.214 ТК РФ), в том числе:

правильно применять средства индивидуальной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работы;

незамедлительно извещать своего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

проходить обязательные предварительные и периодические медосмотры (приложение № 12).

9. Охрана труда работающих женщин и молодежи

9.1. Администрация обязуется:

обеспечивать условия и охрану труда женщин, в том числе:

ограничить применение труда женщин на работах в ночное время (ст.253 ТК РФ);

выделить рабочие места в подразделениях исключительно для беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу (ст.254 ТК РФ);

обеспечить гигиенические условия для работающих женщин (САНПиН 2.2.2./2.4.1340-03; САН ПиН 2.2.0.555-96).;

освободить беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время;

не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет и детей-инвалидов в возрасте до 16 лет;

выполнить план мероприятий по охране труда женщин (приложение № 13).

Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

исключить использование труда лиц в возрасте до 18-ти лет на тяжелых физических работах с вредными или опасными условиями труда (ст.265 ТК РФ);

по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда (ст.92 ТК РФ);

ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам до 18 лет предоставлять продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст.267 ТК РФ).

10. Гарантии профсоюзной организации

10.1. Стороны договорились, что:

не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иной формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью;

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

работодатель принимает решения по согласованию профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором;

увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» и пункту 5 статьи 81, по пунктам 1, 2 ст. 336 ТК РФ производится с предварительного согласия профкома.

10.2. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

10.3. Работодатель обеспечивает ежемесячно бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере – 1% (ст.ст.30,377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.4. Работодатель в соответствии с Положением о порядке установления и распределения доплат, надбавок и выплат компенсационного характера работникам Учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в сумме 500 рублей (ст.377 ТК РФ).

10.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством (ст.377 ТК РФ) и настоящим договором.

10.7. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

10.8. Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и другие.

10.9. Работодатель по согласованию профкома рассматривает следующие вопросы:

расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);

разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
 массовое увольнение (ст.180 ТК РФ);
 установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
 утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
 создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
 утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
 установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные условия труда (ст.147 ТК РФ);
 размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
 применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193 ТК РФ);
 определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
 установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

11. Обязательства профкома

11.1. Профком обязуется:

представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК;

представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации;

осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

участвовать в работе комиссии по проверке правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременности внесения в них записей, в том числе о присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

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

направлять учредителю Учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ);

представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;

осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;

участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников Учреждения;

осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;

осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки рабочих мест, охране труда и других;

осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения;

совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования;
контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников;
осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

12. Обеспечение гарантии прав женщин, совмещающих обязанности по воспитанию детей с трудовой деятельностью

12.1. Женщины, имеющие детей в возрасте до 1,5 лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста 1,5 лет (ст.254 ТК РФ).

12.2. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, предоставляется помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем каждые 3 часа продолжительностью не менее 30 минут (ст.258 ТК РФ).

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до 1,5 лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

12.3. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением (ст.259 ТК РФ).

12.4. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одиночными матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет), др.лицам по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5-8,10 или 11 части первой ст.81 или п.2 статьи 336 ТК РФ)(ст. 261 ТК РФ).

12.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст.262 ТК РФ).

12.6. Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст.262 ТК РФ).

12.7. Работнику, имеющему 2-х или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ).

13. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон

13. Стороны договорились, что:

Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;

совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора;

осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитывается о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год;

рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов;

в случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, установленном законодательством;

настоящий Коллективный договор подписан и действует в течение трех лет со дня подписания от 05 марта 2022 года протокол от 05.03.2022 г. № 1;

переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора;

трудовые споры рассматриваются в соответствии с ТК РФ комиссией по трудовым спорам (приложение № 14).