

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казенного учреждения
«Спортивная школа сельского поселения Урожайное» Терского
муниципального района
Кабардино-Балкарской Республики

на 2021-2024 годы

От работодателя:

Директор
МКУ СШ
с.п.Урожайное

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации
МКУ СШ
с.п. Урожайное

Согласовано:

Председатель
Кабардино- Балкарской
Республиканской
территориальной
организации
профсоюза работников
физической культуры,
спорта и туризма РФ

А.С. Заруцкий

(подпись)

М.П.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в ИКУ «ЦТЗ и СЗ Терского района»
(указать наименование органа)

Регистрационный № 95 от «26» апреля 2021 г.

Начальник отдела

ИКУ «ЦТЗ и СЗ Терского района»
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ _____
« _____ » _____ 2021 г.
Подпись _____ Р.Б. Кушхова
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между администрацией и работниками МКУ СШ с.п. Урожайное в соответствии с ТК РФ ст. 40 и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном учреждении «Спортивная школа сельского поселения Урожайное» Терского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики и принят на общем собрании трудового коллектива.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:
с одной стороны работодатель, в лице его представителя – директора Танашева Радика Владимировича;
с другой стороны – работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации – Хаширова Анатолия Темирбиевича;

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

1.4. Стороны договорились, что содержание коллективного договора должно быть доведено работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Председатель первичной профсоюзной организации обязуется разъяснить работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.6. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ.

1.7. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников 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 коллективный договор сохраняет свое действие в течение месяца 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 ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств (ст.54,55 ТК РФ).

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон ст.48 ТК РФ).

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением – учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласование и др.):

1. Правила внутреннего трудового распорядка;

2. Положение об оплате труда работников МКУ СШ с.п. Урожайное, принятое на общем собрании трудового коллектива от 11 декабря 2020 года, разработанное на основании Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений физической культуры и спорта Терского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики (утверждено постановлением главы местной администрации Терского муниципального района от «31» августа 2017г № 233-п

3. Соглашение по охране труда между администрацией и председателем первичной профсоюзной организации;

1.14. 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 ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

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

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии со ст.ст. 56, 57 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом учреждения, не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которого 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 (ст.58 ТК РФ).

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 неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, зарплата, стимулирующие выплаты и компенсации.

Условия договора могут быть изменены по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ) заключив с работниками дополнительное соглашение с учетом всех изменений заключенного договора.

2.5. Объем тренерской нагрузки тренера оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника (ст. 57 ТК РФ).

Тренировочная нагрузка на новый тренировочный период тренера и др. работников, ведущих тренерскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома.

Эта работа завершается до окончания тренировочного периода и ухода работников в отпуск для определения групп и тренировочной нагрузки в новый тренировочный период.

Работодатель должен ознакомить тренеров, до ухода в очередной отпуск, с их тренировочной нагрузкой на новый тренировочный год в письменном виде.

2.6. При установлении тренерам, для которых данное учреждение является местом основной работы, тренировочной нагрузки на новый тренировочный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания в объединениях. Объем тренировочной нагрузки, установленный тренеру в начале тренировочного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем тренировочном году, а также при установлении ее на следующий тренировочный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по тренировочным планам и программам, сокращения количества часов, сокращения численности воспитанников объединения по вине тренера.

В зависимости от количества часов, предусмотренных тренировочным планом, тренировочная нагрузка тренеров может быть разной в первом и втором тренировочном полугодиях.

2.7. Предоставление тренерской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же учреждении (включая руководителей), а также тренерам, руководящим и иным работникам других учреждений физкультурно-спортивной направленности, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и методических кабинетов) осуществляется при условии, если тренеры, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены

тренерской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Тренерская нагрузка тренера, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими тренерами.

2.9. Тренерская нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение тренерской нагрузки в течение тренировочного года по сравнению с тренерской нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, по приказу руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по тренировочным планам, сокращения количества часов;

- восстановления на работе тренера, ранее выполнявшего эту тренерскую нагрузку;

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

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

О введении изменений обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.72, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. 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.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

2.13. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, повышение качества выполняемой работы.

2.14. В этих целях работник и работодатель соблюдают следующие правила и обязанности.

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение эффективного трудового договора в порядке и на основаниях, которые установлены Трудовым кодексом (ст. ст. 72, 74, 81) и иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной эффективным трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами (ст. 196 ТК РФ);
- объединения, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и уставом организации, иными федеральными законами и коллективным договором;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него эффективным трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать эффективные трудовые договоры с работниками в порядке и на основаниях, которые установлены Трудовым кодексом РФ (ст. 22), иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (ст. 189), иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.
- не допускать к тренерской деятельности лиц (ст. 331 ТК РФ):
 - а) лишенных права заниматься тренерской деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
 - б) имеющих или имевших судимость, подвергающихся или подвергавшихся уголовному преследованию за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности, половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;
 - в) признанных недееспособными в установленном федеральным законом порядке.

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора соглашений и трудовых договоров;
- добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень;
- обеспечить трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения тренировочной программы;
- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников;
- предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ;
- предоставлять профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих в организации социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.л.);
- создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;
- сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;
- соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;
- обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка дня, трудовым договором;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что работодатель:

- определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (ст. 196 ТК РФ).
- проводить повышение квалификации тренеров не реже чем один раз в три года.
- в случае направления работника для повышения квалификации сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

- предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.2. Аттестация с целью подтверждения соответствия тренерского состава занимаемой должности проводится один раз в 5 лет в отношении тренеров, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей).

3.3. Аттестации не подлежат:

- тренерские работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- тренера, 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.

3.4. Аттестация тренера для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, проводится на основании заявления самого работника.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

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

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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 два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 20 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с тренерской деятельностью; не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при

сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ОТДЫХ

Стороны пришли к соглашению:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), расписанием занятий, утвержденными работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ, 40 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени тренеров устанавливается с учетом норм часов тренерской работы, установленных за ставку заработной платы, объемом тренерской нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом, и оговаривается в трудовом договоре с каждым работником.

5.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Составление расписания тренировочных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера.

Тренерам, по возможности, предусматривается один свободный день от проведения занятий и т.д. в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом работы учреждения (заседания тренерского совета, родительские собрания и т.п.), тренер вправе использовать по своему усмотрению.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

За работу в выходной и нерабочий праздничный день по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7.В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлечь 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.

5.8.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.

5.9. Продолжительность основного оплачиваемого отпуска работников Учреждения устанавливается не менее 28 календарных дней.

5.10. Устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска работникам:

- дополнительный отпуск в размере 4 календарных дня (в соответствии со статьёй 348.10 ТК РФ «Дополнительные гарантии и компенсации спортсменам, тренерам»);

- заместителю директора, инструктору-методисту (в том числе старшему) за ненормированный рабочий день в размере 14 календарных дней;

- тренеру (в том числе старшему), за ненормированный рабочий день в размере **10** календарных дней;

- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала (ст.123, ст. 372 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.ст.124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.11. Общим выходным днем является воскресенье.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Оплата труда работников осуществляется на основании Положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа сельского поселения Урожайное» Терского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики, утвержденного на общем собрании трудового коллектива от 11.12.2020., составленного на основании Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений физической культуры и спорта Терского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики (утверждено постановлением главы

местной администрации Терского муниципального района от «31» августа 2017г № 233-п

6.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера оговариваются в трудовом договоре с работником.

6.3. Заработная плата работников муниципального казенного учреждения на одну ставку (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами Кабардино-Балкарской Республики.

6.4. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 15 число и последний день месяца (ст.136 ТК РФ).

6.5. Изменения размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производятся:

-при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

Размеры окладов, повышающих коэффициентов определяются руководителем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.6. Положением об оплате труда предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам, относящихся к базовой части фонда оплаты труда. К ним относятся:

✓ повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Также предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам стимулирующего характера, относящихся к стимулирующей части фонда оплаты труда. К ним относятся:

✓ персональный повышающий коэффициент;

✓ повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

✓ повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, присвоение ученой степени "кандидат наук" и "доктор наук", водителям "за классность", наличие звания "кандидат в мастера спорта" и "мастер спорта";

✓ повышающий коэффициент специфики работы.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

По решению работодателя работнику может быть снижен ранее установленный размер надбавки или прекращена его выплата, при не выполнении условий его назначения или нарушениях трудовой дисциплины.

Основанием для снижения размера или прекращения выплаты надбавки работнику является приказ руководителя учреждения с указанием конкретных причин.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия.

6.7. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора или территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, сохраняется заработная плата в полном размере.

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

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Работодатель обязуется:

7.1. Принимать все меры для улучшения социального положения работников:

- по созданию необходимых условий для работы;
- по своевременному и полному обеспечению заработной платой;
- по мере изменения размера заработной платы своевременно информировать всех сотрудников (увеличение размера з/платы, разные выплаты при реализации коллективного договора);
- по соблюдению трудового законодательства по вопросам приема, увольнения, оплаты труда.

7.2. Способствовать обязательному социальному страхованию и выплате всех видов пособий по государственному социальному страхованию, при изменении выплат пособий довести информацию до всех получателей.

7.3. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 20 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 и 18 лет, если ребенок учится;
- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет;
- имеющих детей – инвалидов.

7.4. Предоставлять работникам свободные оплачиваемые дни в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 5 дней;
- на похороны близких родственников – 3 дня;

7.5. Содействовать в предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

7.6. При наличии средств экономии оказывать из стимулирующей части фонда оплаты труда материальную помощь работникам, по следующим основаниям:

- при длительном лечении на приобретение лекарств;
- в случае свадьбы работника (детей работника);

- на похороны близких родственников;
- при достижении пенсионного возраста;
- на проводы детей на службу в армию;
- уходящим на пенсию по старости.

7.7. Осуществлять из средств экономии выплату дополнительного выходного пособия следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данном учреждении: всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения; в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера (и в других случаях) (ст.178 ТК РФ).

7.8. Вместе с профсоюзной организацией создать фонд на изготовление детских новогодних подарков из профсоюзных отчислений.

7.09. Способствовать обязательному медицинскому и социальному страхованию работников учреждения;

7.10. Соблюдать гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением (ст.177 ТК РФ)

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны договорились:

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

8.3. 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 методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

8.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового

законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

8.8. 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.

8.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по каждой должности с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

8.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

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

8.13. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.14. Оказывать содействие комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.16. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

8.17. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и оздоровление детей сотрудников.

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

8.19. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Стороны договорились о том, что не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных трудовых прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом, конференций, пленумов, а также для участия в проводимых ими семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.5. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором (ст.374 ТК РФ).

9.6. Работодатель обязан предоставить профкому 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 (ст. 377 ТК РФ).

9.7. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские Профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.8. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.9. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

9.10. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 373 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- установление размеров повышенной зарплаты за вредные и опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление срока выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется

10.1. 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 РФ.

10.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда заработной платы.

10.4. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора.

10.7. Представлять и защищать трудовые права профсоюза и комиссии по трудовым спорам в суде.

10.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд пенсионного, обязательного медицинского и социального страхования, отчисления профсоюзных взносов.

10.9. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и своевременной выплаты отпускных.

10.10. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда.

10.11. Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета государственного пенсионного страхования, контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях болезни, тяжелого материального положения в семье.

10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон:

11.1. Стороны договорились, что работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

11.3. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений. Отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников два раза в год.

11.4. Рассматривают в течение 7 дней все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки (ст. 381, 410 ТК РФ).

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст.54 ТК РФ).

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

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

ХII. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в организации, стороны договорились:

12.1. Создать общественные Советы (комиссии) по работе с молодежью.

12.2. Организовать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

12.3. Профком обязуется:

- создавать при профкоме комиссии по работе среди молодежи;

- активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

- оказать помощь молодым специалистам в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК РФ);

- контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст. 69 ТК РФ.

**Принят на собрании
трудоого коллектива
21.04.2021 г.**

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 675613405236052473558120196554647132132274049222

Владелец Танашев Радик Владимирович

Действителен с 19.12.2023 по 18.12.2024