

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзной организации
Государственного бюджетного учреждения
«Спортивная школа № 5»

 К.Р. Дзарахохов

« 10 » января 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
Государственного бюджетного учреждения
«Спортивная школа № 5»

 О.В. Доев

« 10 » января 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом
Государственного бюджетного учреждения «Спортивная школа № 5»
на 2022-2024 годы

Коллективный договор утвержден
на общем собрании трудового коллектива «10» января 2022 года

Дата вступления в силу коллективного договора «10» января 2022 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в Министерстве труда и социального развития Республики Северная Осетия-Алания

Регистрационный № 5076 от « 19 » 01 2022 года

Министерство труда
и социального развития
Республики
Северная Осетия-Алания

г. Владикавказ 2022 год

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении «Спортивная школа № 5» (далее - Учреждение).

1.1. Коллективный договор (далее - Договор) заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Законом РФ «О физической культуре и спорте», и локальными нормативными актами Учреждения с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения, установлению им дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, созданию более благоприятных условий труда.

1.2. Сторонами Договора являются:

- Работодатель в лице представителя – директора государственного бюджетного учреждения «Спортивная школа № 5» Доева Олега Викторовича;

- Работники учреждения в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета (далее - Профсоюз) Дзарахохова Казбека Руслановича.

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

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 2-х дней после его подписания.

1.6. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации.

1.7. 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 Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

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

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

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению достигнутого уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами в установленном законом порядке.

1.15. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3-х лет.

1.16. Стороны также вправе продлить срок действия Договора на срок не более трех лет, подписав соответствующий протокол.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает решение при участии представительного органа работников – членов профсоюза:

- правила внутреннего трудового распорядка (Приложение №1);
- положение о премировании работников (Приложение № 2);

- положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения;
- другие локальные нормативные акты Учреждения, регулирующие трудовые отношения.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками:

- по согласованию с Профсоюзом;
- 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 иным вопросам, предусмотренным в настоящем Договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Договора.

2. Прием и увольнение работников

2.1. Работодатель соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом РФ порядок приема и увольнения работников.

2.2. Перед заключением трудового договора работодатель знакомит работника под личную подпись со следующими документами:

- должностной инструкцией;
- уставом Учреждения;
- коллективным договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка работников Учреждения.

2.3. После приема на работу работодатель знакомит работника под личную подпись со следующими документами:

- приказом о приеме на работу;
- инструкцией по охране труда и технике безопасности;
- другими локальными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.4. В соответствии со ст. 70 ТК РФ при приеме на работу возможно установление испытательного срока по соглашению сторон для того, чтобы проверить профессиональные способности работника. В случае, когда работник отказывается от испытательного срока, а работодатель настаивает на этом условии, трудовой договор не может быть заключен. Условие об испытательном сроке должно быть отражено и в самом трудовом договоре, и в приказе о приеме на работу. Максимальный срок испытания: для заместителей директора, главного бухгалтера - 6 месяцев, для всех остальных работников - до 3 месяцев. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, определенных статьей 70 ТК РФ. Испытание не может быть установлено при переводе на другую работу, в том числе на более высокую должность.

2.5. Перевод работников осуществляется в порядке, предусмотренном статьями 72-73 ТК РФ.

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, предусмотрено статьей 74 ТК РФ.

2.7. Прекращение трудового договора имеет место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для

собственных нужд определяет работодатель.

3.2. Работодатель содействует повышению профессиональной квалификации работников учреждения и их переподготовке. Работодатель сохраняет за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при повышении квалификации работника с отрывом от работы.

3.3. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст. 173-176 ТК РФ.

3.4. Работодатель осуществляет подготовку работников и дополнительное профессиональное образование работников со следующей периодичностью: для специалистов, непосредственно участвующих в осуществлении спортивной подготовки, но не являющихся педагогическими работниками – не реже, чем один раз в четыре года; для руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и иных специалистов, не относящихся к основному персоналу – не реже, чем один раз в пять лет. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников и их обучение могут проводиться как на базе самой организации, так и в образовательных организациях дополнительного профессионального образования, имеющих соответствующую лицензию, на основании договоров оказания услуг.

3.5. Работодатель вправе проводить аттестацию работников с целью установления соответствия их занимаемой должности. Аттестация тренеров и инструкторов-методистов проводится с учетом Методических рекомендаций по организации спортивной подготовки в Российской Федерации (письмо Минспорта России от 12.05.2014 №ВМ -04-10/2554).

3.6. Устанавливаются следующие квалификационные категории тренеров и инструкторов-методистов, не являющихся педагогическими работниками, в соответствии с профессиональными стандартами: вторая, первая, высшая.

3.7. В состав аттестационной комиссии на соответствие занимаемой должности при проведении аттестации работников Работодатель включает представителя Профсоюза.

3.8. Работодатель проводит аттестацию работников в соответствии с Положением об аттестации работников Учреждения.

3.9. Молодой специалист не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности в течение срока действия статуса молодого специалиста в течение первых двух лет после трудоустройства. Молодой специалист руководствуется следующими принципами поведения: максимума усилий для приобретения и развития профессиональных знаний и навыков; ответственное выполнение поставленных задач, соблюдение трудовой дисциплины, точность и аккуратность при исполнении порученной работы; участие в развитии корпоративной культуры, умение взаимодействовать с другими работниками и руководством, решать проблемы объективно и бесконфликтно, строить взаимоотношения на основе уважения к личности, обеспечивать благоприятный климат в трудовом коллективе.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель уведомляет Профсоюз 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. Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за три месяца.

4.2. 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 по согласованию (с предварительного согласия) с Профсоюзом (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Преимущественным правом оставления 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 выхода на пенсию);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, награжденные государственными наградами в связи с деятельностью в области спорта и физической культуры;
- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4. 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 и работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности штата, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Работникам гарантируется применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учётом мнения Профсоюза или устанавливаемых Договором (ст.159 ТК РФ). Организация нормирования труда работников регламентируется в соответствии со ст.ст.160-163 ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, в соответствии с которыми определяется порядок нормирования труда.

5.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение №1), расписанием занятий, графиком работы, утвержденным работодателем с учетом мнения Профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

5.3. Нормальная продолжительность рабочего времени для работников не может превышать 40 часов в неделю. В течение рабочего времени (дня) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания не более часа и не менее тридцати минут, которые в рабочее время не включаются (в соответствии со ст. 108 ТК РФ).

5.4. Продолжительность рабочего времени для лиц, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю.

5.5. Тренерам, непосредственно участвующим в тренировочном процессе, устанавливается норма часов тренерской работы за ставку нормируемой части заработной платы (нормируемая часть тренерской работы), в размере 24 часов в неделю. Норма часов тренерской работы за ставку заработной платы устанавливается в астрономических часах, включая установленные короткие перерывы между занятиями продолжительностью 15 минут.

5.6. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время тренеров включается проведение тренировочных мероприятий, индивидуальная работа с занимающимися, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами тренировочных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных

мероприятий, проводимых с занимающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности работников определяются трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) и должностными инструкциями.

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

- а) по соглашению между работником и работодателем;
- б) 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.

5.8. Рабочее время тренеров определяется расписанием и обязанностями, возлагаемыми на них правилами внутреннего трудового распорядка работников Учреждения, должностной инструкцией, годовым планом. Расписание составляется с учётом санитарно-эпидемиологических правил.

5.9. Тренерская работа для директора, заместителей директора устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

5.10. Администрация Учреждения обязуется организовать точный учет явки на работу и ухода с работы сотрудников.

5.11. В Учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем; и пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем.

5.12. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем - устанавливается для следующих категорий работников:

- административно-управленческий состав;
- отдел кадрового, правового и организационного обеспечения;
- отделение методического обеспечения спортивной деятельности;
- отделение обеспечения спортивной деятельности;
- отдел административно-хозяйственный.

5.13. Шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем устанавливается для следующих категорий работников:

- отдел спортивной подготовки (заведующий отделом, старший тренер, тренер).

5.14. Замещение временно отсутствующих работников компенсируется в виде дополнительной оплаты (за счет экономии фонда оплаты труда).

5.15. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

5.16. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

5.17. В период проводимых массовых мероприятий (соревнования) старшие тренеры, тренеры и обслуживающий персонал работают по особому графику.

5.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

5.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен (по сравнению с графиком отпусков) по письменному заявлению работника (с обязательным указанием

причины переноса), поступившему не позднее одного месяца до начала планируемой измененной даты отпуска. Однако работодатель вправе отказать работнику в удовлетворении такого заявления, если перенос отпуска работника может неблагоприятно сказаться на общем ходе работы Учреждения. Не допускается перенос отпуска работникам, занятым во вредных или опасных условиях труда, а также работникам младше 18 лет.

5.22. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней.

5.23. Тренерам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее четырех календарных дней в соответствии со ст.348.10 ТК РФ.

5.24. Тренерам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 4 до 14 календарных дней в соответствии с приказом Министерства физической культуры и спорта Республики Северная Осетия-Алания от 10.04.2018г. № 313 «О порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска спортсменам и тренерам учреждений спортивной подготовки, подведомственных Министерству физической культуры и спорта Республики Северная Осетия-Алания.

5.25. Право на использование оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждения. До истечения шести месяцев оплачиваемый отпуск предоставляется работнику в соответствии со ст. 122 ТК РФ.

5.26. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск и дополнительный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией при наличии денежных средств в Учреждении.

5.27. Работодатель по заявлению работника предоставляет отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- а) при рождении ребенка в семье – 3 дня;
- б) для проводов детей в армию – 3 дня;
- в) в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- г) на похороны близких родственников – 3 дня.

5.29. В соответствии со ст. 262 ТК РФ работодатель предоставляет родителю (опекуну, попечителю) для ухода за ребёнком-инвалидом и инвалидом с детства до достижения им возраста 18 лет по его письменному заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Дополнительные выходные, не использованные в данном месяце, не могут быть перенесены на другой месяц. Эти дни не могут суммироваться за несколько месяцев и прибавляться к отпуску. Указанные дни оплачиваются за счёт средств фонда социального страхования. Работающий родитель представляет справку органов социальной защиты населения об инвалидности ребёнка с указанием, что ребёнок не содержится в специализированном детском учреждении (принадлежащем любому ведомству) на полном государственном обеспечении. Работающий родитель представляет также справку с места работы другого родителя о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном месяце им не использованы или использованы частично. В таком же порядке четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня предоставляются одиноким матерям.

5.30. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по

его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы: участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году; работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году; родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году; работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году. В стаж работы, который дает право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается время предоставляемых работнику отпусков без сохранения заработной платы. Однако оно не должно превышать 14 календарных дней в течение рабочего года (абз.6 ч.1 ст.121 ТК РФ). Если общий срок отпусков без сохранения заработной платы в течение рабочего года составит более упомянутых выше двух недель, то при расчете стажа, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, календарные дни, начиная с 15го дня, не учитываются. При этом дата окончания рабочего года смещается на число дней, исключенных из указанного стажа.

6. Оплата труда работников

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе постановления Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 01.03.2013г. № 64 «О введении новой системы оплаты труда работников государственных учреждений сферы молодежной политики, физической культуры и спорта Республики Северная Осетия-Алания».

6.2. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации, но не ниже минимального размера заработной платы, установленной в регионе. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.3. Премирование осуществляется по показателям и условиям, предусмотренном Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников.

6.4. Работодатель устанавливает предварительную тренерскую нагрузку на новый год до 31 августа каждого года, знакомит работников под личную подпись. С уточненной тренерской нагрузкой (в приказе) знакомит работника в сентябре и январе под личную роспись.

6.5. Уменьшение или увеличение тренерской нагрузки в течение учебного года по сравнению с тренерской нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора, возможно только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя:
 - при делении (объединении) групп в связи с уменьшением нормативной наполняемости;

- в случаях восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту нагрузку.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения тренерской нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

6.6. В случае сокращения групп в течение спортивного сезона Работодатель предоставляет тренерам с их согласия, возможность работать с неполной нагрузкой.

6.7. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

6.8. Выплата заработной платы производится не реже, чем каждые полмесяца: 15 числа расчетного месяца за первую половину (аванс), в размере не ниже 30% месячной тарифной ставки (оклада) работника и 5 числа месяца, следующего за расчетным – за вторую половину.

6.9. Базовые должностные оклады работников устанавливаются в зависимости от образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.10. Изменение размеров оплаты труда производится:

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

- при изменении окладов, в связи с повышением заработной платы;

- при изменении стимулирующих, гарантированных, компенсационных выплат;

- при присвоении Почетного звания – со дня присвоения.

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

6.12. Работодатель пересматривает штатное расписание и тарификацию, согласно действующим нормативным документам по состоянию на 1 сентября и 1 января.

6.13. Оплата труда специалистов производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), в следующих случаях:

а) при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе, если не истек срок действия квалификационной категории;

б) при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, реализуемые программы, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

6.14. В целях материальной поддержки специалистов, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год, после выхода из указанного отпуска.

6.15. В случае истечения у специалиста перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

6.16. Тренеры в случае наличия у них почетных званий, начинающих со слова «Заслуженный» и присвоенную высшую категорию ранее «бессрочно», не реже, чем один раз в четыре года, подтверждают ранее присвоенную бессрочно категорию в упрощенном порядке.

6.17. Освобождаются от прохождения экспертной оценки в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям в случае получения в предшествующий пятилетний период награды или победы в конкурсе специалистов (за каждую- единожды), в случаях:

а) получения государственных наград за достигнутые результаты деятельности в области физической культуры и спорта (медаль, орден);

б) победы на межрегиональном или всероссийском этапах конкурсов профессионального мастерства, в том числе в отдельных номинациях;

в) награждения нагрудным знаком, название которого начинается со слов «Почетный работник»;

г) награждения ведомственными наградами Минспорта России в периоде, предшествующем аттестации, не превышающем пяти лет.

6.18. Работодатель производит дополнительную оплату работникам учреждения при выполнении ими обязанностей временно отсутствующего работника (за исключением временной нетрудоспособности, командировки, отпуска). Срок, содержание и объем дополнительной работы устанавливаются с письменного согласия работника. График замещения составляется заместителями директора и утверждается приказом директора.

6.19. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производить отдельно по каждой из должностей.

6.20. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией услуг, организация может привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.21. Работодатель оплачивает командировочные расходы в размерах, установленных Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 г. № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» и локального акта Министерства физической культуры и спорта РСО-Алания.

6.22. За счет средств экономии фонда заработной платы по решению директора учреждения могут выплачиваться работникам премии:

- квартальные (выплачиваются пропорционально отработанному времени в днях);
- к юбилеям (50, 55, 60 лет и каждые последующие пять лет) и праздничным датам;
- профессиональным праздникам (день физкультурника) – выплачиваются пропорционально отработанному времени в полных месяцах;
- иные случаи.

6.23. За счет средств экономии фонда заработной платы по решению директора учреждения может выплачиваться работникам материальная помощь в случаях:

- болезни сотрудника или его детей;
- тяжелого материального положения;
- ежегодного оплачиваемого отпуска;
- при рождении ребенка;
- в случае регистрации брака;
- в связи с потерей близких родственников;
- стихийных бедствий.

Размер материальной помощи устанавливается работодателем самостоятельно в каждом конкретном случае.

6.24. Базовая часть заработной платы работников учреждения не может быть ниже установленных Правительством Республики Северная Осетия-Алания базовых окладов (базовых должностных окладов) работников.

6.25. Работникам учреждения, при условии полной занятости с учетом фактически сложившейся нагрузки на работника и выполнения качественных показателей работы по критериям оценки, устанавливается размер месячной начисленной заработной платы не ниже минимального размера заработной платы, установленной в регионе.

6.26. Выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положениями об оплате труда и материальному стимулированию работников и о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда. Работникам также могут производиться гарантированные или стимулирующие выплаты в следующих случаях: молодым специалистам (под которыми понимаются работники в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование при первичном трудоустройстве по специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку), а также тренерам, другим специалистам, осуществляющим наставничество над молодыми специалистами.

6.27. Молодым специалистам при трудоустройстве по решению руководителя может выплачиваться за счет средств экономии фонда оплаты труда единовременное пособие, в размере, не превышающем базовый должностной оклад.

6.28. Гарантии и компенсации молодому специалисту устанавливаются в соответствии с Положением о статусе молодого специалиста.

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

6.30. При начислении отпускных, в расчет среднего заработка входят все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, в том числе и годовые премии, если они имеют регулярный характер и выплачены не за счет экономии фонда оплаты труда. Конкретный перечень выплат для исчисления среднего заработка предусмотрен постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 года №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

7. Социальные гарантии работникам

7.1. Работодатель совместно с Профсоюзом ходатайствуют о предоставлении путевок работникам и их детям в оздоровительные и санаторные учреждения.

7.2. Работодатель обязуется осуществлять контроль за правильностью индивидуального учета в системе государственного пенсионного страхования.

8. Охрана труда работников

8.1. В соответствии со ст. 219 ТК РФ работник имеет право на труд, отвечающий требованиям охраны труда.

8.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на работодателя. Работодатель обязуется обеспечить соответствующие требованиям охраны труда, условия труда на каждом рабочем месте; режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда и технике безопасности, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ; организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах; обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве; разработку и утверждение с учётом мнения Профсоюза инструкций по охране труда для работников.

8.3. Работодатель обязуется, проводить специальную оценку условий труда в учреждении. В состав комиссии, по специальной оценке, условий труда включается представитель Профсоюза.

8.4. Работники без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований),

а также в случае медицинских противопоказаний к исполнению трудовых обязанностей не допускаются. Работодатель обязуется обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

8.5. Работодатель обязуется информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, проводить в установленном порядке расследование и учёт несчастных случаев.

8.6. Работник обязан соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда; проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда; немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве.

8.7. Работодатель и Профсоюз на паритетной основе создают комиссию по охране труда, которая организует совместные действия администрации и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма, проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу настоящего договора об охране труда.

8.8. Работодатель регулярно направляет на обучение ответственных по охране труда.

8.9. Работники учреждения вправе отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья. Время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается в соответствии с ТК РФ.

8.10. Работодатель обязуется:

- приобретать и выдавать за счет собственных средств специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а так же на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

8.11. Работодатель обязуется:

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

- 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).

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

9. Труд женщин и работников, имеющих несовершеннолетних детей или осуществляющих уход за больными членами семьи

9. Работодатель обязуется:

9.1. По просьбе беременных женщин или работников имеющих ребенка до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет предоставлять неполное рабочее время.

9.2. Предоставлять по просьбе работника отпуск по истечении 6 месяцев работы в учреждении:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам, усыновившим ребенка до трех месяцев;
- в других случаях предусмотренных федеральными законами.

9.3. Не допускать увольнение по своей инициативе (кроме случаев ликвидации предприятия) беременных женщин, женщин, имеющих детей-инвалидов до 18 лет, одиноких матерей, имеющих детей до 14 лет.

9.4. Предоставлять по просьбе работников, имеющих двух и более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), одиноким матерям, имеющим ребенка до 14 лет, отпуск без сохранения заработной платы 14 календарных дней.

9.5. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением предоставлять более легкую работу с сохранением средней заработной платы на весь период беременности.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

10.1. Работодатель обязуется:

- производить через бухгалтерию учреждения удержание и безналичное перечисление профсоюзных взносов на счет Профсоюза в день выдачи заработной платы при наличии письменного заявления работника;

- разрешить обучение председателя Профсоюза по вопросам профсоюзной деятельности, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства с сохранением среднего заработка в течение 3 дней в году;

- освободить от работы председателя и членов профсоюза для участия в качестве делегатов съездов Профсоюзов, конференций, а также для участия в работе выборных органов, при этом за работником сохраняется заработная плата, предусмотренная тарификацией;

- предоставлять Профсоюзу информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения;

- включать членов профсоюза в состав аттестационной комиссии по аттестации, Управляющего совета учреждения, комиссий по оценке условий труда, по социальному страхованию;

- предоставлять Профсоюзу 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).

10.2. С учётом мотивированного мнения Профсоюза работодатель обязуется:

- производить увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 или пунктом 5 части первой ст.81 ТК РФ;

- производить привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ст.113 ТК РФ;

- определять очерёдность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков и дополнительных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- утверждать правила внутреннего трудового распорядка работников учреждения (ст. 190 ТК РФ);

- применять дисциплинарное взыскание и снимать его до истечения года со дня применения (статьи 193 и 194 ТК РФ);

- согласовывать установление заработной платы (ст.135 ТК РФ) и применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);

- создавать комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);

- определять формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ).

10.3. Не допускать ограничение гарантированных законом социально- трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.4. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

трудового права (ст.370 ТК РФ)

11.Срок действия и формы контроля за выполнением коллективного договора

11.1. Срок действия договора три года с даты подписания сторонами.

11.2. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем, представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.3. Продление договора возможно по решению сторон и оформляется дополнительным соглашением к настоящему договору.

11.4. О нежелании продлевать действие настоящего договора сторона обязана уведомить другую сторону за один месяц до окончания срока действия договора.

11.5. Коллективный договор вступает в силу с даты подписания сторонами.

11.6. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением наступления обстоятельств форс-мажора.

11.7. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок сторонами договора в порядке, определенном ТК РФ.

11.8. Любая из сторон, подписавших коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях, в порядке, определенном ТК РФ, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.

11.9. Решения о внесении изменений и дополнений в коллективный договор принимаются на общем собрании работников учреждения.

11.10. В случае невыполнения данного коллективного договора, за уклонение от участия в переговорах, стороны несут административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.11. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами самостоятельно. Об итогах отчитываются на общем собрании работников учреждения один раз в год.

11.12. Приложения к коллективному договору являются его составной частью.

11.13. Коллективный договор составляется в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу – один экземпляр для администрации учреждения, второй экземпляр хранится в первичной профсоюзной организации, третий передается в Министерство труда и социального развития Республики Северная Осетия-Алания при регистрации коллективного договора.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 323345818813549925348293945354967287176906039490

Владелец Доев Олег Викторович

Действителен с 12.11.2023 по 11.11.2024