

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

I.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками Государственного казенного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа по футболу им. А. Апшева» Министерства спорта Кабардино-Балкарской Республики.

I.2. Коллективный договор заключён сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания.

I.3. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон, представляющих интересы работников – Профкома и работодателя – директора Государственного казенного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа по футболу им. А. Апшева» Министерства спорта Кабардино-Балкарской Республики.

I.4. Стороны имеют право продлевать действие договора на срок не более трех лет.

I.I. СТОРОНЫ И НАЗНАЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

I.I.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Государственное казенное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа по футболу им. А. Апшева» Министерства спорта Кабардино-Балкарской Республики, именуемое в дальнейшем Учреждение, в лице директора Киримова Олега Владимировича, именуемого в дальнейшем РАБОТОДАТЕЛЬ и работники Учреждения, в лице председателя профсоюзного комитета Государственного казенного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа по футболу им. А. Апшева» Министерства спорта Кабардино-Балкарской Республики Шакова Аслана Хажкеловича, именуемый в дальнейшем Профком.

I.I.2. Настоящий Коллективный договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Учреждения, направлен на повышение социальной защищённости работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнения требований законодательства о труде и настоящего договора.

I.II. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА.

I.II.1. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством условия труда и его оплаты, занятости, переобучения, продолжительности рабочего времени и времени

отдыха, улучшения условий и охраны труда, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

I.П.2. Стороны, подписавшие договор, обязуются строить свои отношения по принципу сотрудничества, взаимопонимания и уважения, достичь компромиссных решений путем переговоров.

I.П.3. В течение срока действия коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

I.П.4. Работники предоставляют право председателю профсоюза договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор дополнения и изменения без созыва собрания трудового коллектива.

I.П.5. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора в Учреждении соблюдаются прежние нормы.

I.П.6. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Учреждения, повышения уровня жизни работников:

«РАБОТОДАТЕЛЬ» обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- обеспечивать сохранность имущества учреждения;
- решать все вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений совместно с Профкомом;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, строго соблюдать требования трудового законодательства, не допускать унижения человеческого достоинства, уважать права работников;
- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инвентарем, методической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

«ПРОФКОМ» обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка;
- требовать полного, своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей, должностных инструкций;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, приложений настоящего Коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении.

«РАБОТНИКИ» обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если РАБОТОДАТЕЛЬ несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если РАБОТОДАТЕЛЬ несет ответственность за сохранность этого имущества).

I.Ш. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА.

I.Ш.1. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

РАБОТОДАТЕЛЬ доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение 5 рабочих дней после его подписания. Доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

Условия настоящего Коллективного договора обязательны для каждой из сторон.

I.IV. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФКОМА.

I.IV.1. РАБОТОДАТЕЛЬ признает право Профкома на ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора от имени работников Учреждения.

I.IV.2. РАБОТОДАТЕЛЬ признаёт Профком единственным полномочным представителем работников Учреждения, поскольку он уполномочен общим собранием трудового коллектива представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях.

I.IV.3. Профком обязуется содействовать эффективной работе Учреждения присущими профсоюзам методами и средствами.

I.IV.4. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется содействовать деятельности профсоюзной организации, её органов, членов профсоюзных органов, профсоюзного актива; не вмешиваться в деятельность профсоюзной организации, его органов, членов профсоюзных органов, профсоюзного актива со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц учреждения.

РАЗДЕЛ II.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

II.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределённый срок, так и на срок не более 5-ти лет, а также на время выполнения определённой работы.

II.2. Стороны исходят из того, что срочный трудовой договор может быть заключён в случаях, специально оговоренных статьей 59 Трудового Кодекса РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

II.3. РАБОТОДАТЕЛЬ и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. В связи с этим РАБОТОДАТЕЛЬ не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными инструкциями. Перевод на другую работу без согласия работника не допускается за исключением временного перевода в случае производственной необходимости (ст.74 ТК РФ).

II.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

II.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизацией, а также с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием Профкома.

II.6. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется при массовом высвобождении работников не позднее, чем за три месяца об этом письменно уведомить органы службы занятости и профсоюзный комитет до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять в Профком проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

II.7. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

II.8. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 части 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

II.9. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе Работодателя без предварительного согласия Профкома может быть произведено только в соответствии с законодательством.

II.10. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

отказаться от проведения сверхурочных работ или сократить их количество;
учитывать возможности внутрипроизводственных перемещений работников;

по соглашению с работниками, оформленному письменно, перевести их на неполное рабочее время;

в первую очередь расторгать трудовые договора с временными, сезонными работниками, совместителями;

предлагаемые меры могут быть использованы в случае неизбежности сокращения численности или штата работников;

II.11. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно действующему законодательству.

РАБОТОДАТЕЛЬ с письменного согласия работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднедневного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

II.12. При сокращении должностей, численности или штата работников учреждения РАБОТОДАТЕЛЬ при рассмотрении преимущественного права оставления на работе учитывает нормы статьи 179 ТК РФ.

Помимо категорий работников, пользующихся в соответствии со ст.179 ТК РФ преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается для:

- работников предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- одиноких родителей, имеющих на иждивении детей до 16-летнего возраста;
- проработавших в учреждении свыше 10 лет.

II.13. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

При вынужденных простоях РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется выплачивать работникам не менее 2/3 тарифной ставки (оклада).

РАЗДЕЛ III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

III.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием тренировочных занятий и графиком отпусков.

III.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

В учреждении устанавливается:

- для руководящего, административного-хозяйственного персонала 5-дневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов в неделю, выходные дни: суббота, воскресенье;

- для тренеров-преподавателей 6-дневная рабочая неделя продолжительностью не более 36 часов в неделю. Рабочее время определяется расписанием занятий, которое должно быть утверждено работодателем не позднее, чем за три дня до начала учебного года.

Норма часов тренерско-преподавательской работы за ставку заработной платы устанавливается в астрономических часах, включая установленные короткие перерывы между занятиями продолжительностью 15-20 минут.

III.3. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) может устанавливаться по соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии.

РАБОТОДАТЕЛЬ обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

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

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю;

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – не более 36 часов в неделю.

В соответствии со ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по усмотрению. Однократно, в течение календарного года, допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Ш.4. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Ш.5. РАБОТОДАТЕЛЬ устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.), где условия труда допускают такую возможность.

Ш.6. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

Ш.7. Привлечение РАБОТОДАТЕЛЕМ работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с его письменного согласия, а также без его согласия допускается в случаях, перечисленных в ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и

иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению РАБОТОДАТЕЛЯ.

Привлечение РАБОТОДАТЕЛЕМ работника к сверхурочной работе с его письменного согласия, а также без его согласия допускается в случаях, перечисленных в ст. 99 ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

В соответствии со ст. 96 ТК РФ к работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по

состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Ш.8. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (В редакции Постановления Правительства Российской Федерации от 07.04.2017 № 419), ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в количестве 42 календарных дней предоставляется директору, заместителю директора, заведующему отделением, старшему инструктору-методисту, инструктору-методисту, тренеру-преподавателю.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 ТК РФ).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда – 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

Остальным работникам, замещающим должности в соответствии со штатным расписанием, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 14 календарных дней.

Дополнительные отпуска предоставляются сверх ежегодного отпуска 28 календарных дней, суммируемые к основному отпуску.

Праздничные нерабочие дни, установленные ТК РФ, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Ш.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

Ш.10. Стороны пришли к соглашению предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск сверх ежегодного отпуска, согласно поданного заявления:

при рождении ребёнка (родителю, бабушке, дедушке) – 1 календарный день;
в связи с вступлением в брак работника – 3 календарных дня;
в связи со смертью близких родственников (отец, мать, бабушка, дедушка, брат, сестра, дети) – 3 календарных дня;

матерям, имеющим детей – школьников 1-го класса – 1 день - 1 сентября, а если этот день совпадает с выходным или праздничным днём, то следующий рабочий день;

свадьба детей – 3 календарных дня;

переезд на другое место жительства – 2 календарных дня.

Ш.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то РАБОТОДАТЕЛЬ по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Ш.12. 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 по основаниям в соответствии с трудовым законодательством:

- 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;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

В соответствии со ст. 263 ТК РФ работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

III.13. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни в учреждении может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурящего работника.

К дежурствам могут привлекаться только по распоряжению Работодателя.

Оплата за дежурство производится в соответствии с законодательством.

РАЗДЕЛ IV. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА СПОРТСМЕНОВ (ОБУЧАЮЩИХСЯ) И ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

IV.1. При заключении трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с тренерами-преподавателями и спортсменами (обучающимися) рекомендуется руководствоваться статьей 348.2 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом положений настоящего Коллективного договора.

IV.2. В штатном расписании Учреждения можно предусматривать следующие должности:

IV.2.1. В отношении работников, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и участии в спортивных соревнованиях по определенному виду спорта или видам спорта (далее – спортсмен (обучающийся):

- спортсмен-инструктор.

IV.2.2. В отношении работников, трудовая функция которых состоит в проведении со спортсменами (обучающимися) учебно-тренировочных

мероприятий и осуществлении руководства состязательной деятельностью спортсменов (обучающихся) для достижения спортивных результатов (далее – тренер-преподаватель):

- тренер-преподаватель;
- старший тренер-преподаватель.

При заключении договора с тренером-преподавателем необходимо проводить медицинские осмотры с целью выявления противопоказаний для осуществления тренерско-преподавательской деятельности.

Срочные договоры могут заключаться по соглашению сторон с тренерами-преподавателями, принимаемыми на работу в целях проведения со спортсменами учебно-тренировочных мероприятий и осуществления руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов в профессиональном спорте, а также с тренерами-преподавателями спортивных команд.

IV.2.3. В отношении работников, трудовая функция которых состоит в организации методической (научно-методической) деятельности, можно предусматривать следующие должности из расчета одна ставка специалиста на шесть ставок тренеров-преподавателей:

- старший инструктор-методист;
- инструктор-методист.

IV.3. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» соответствующих ЕКСД работников, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

IV.4. РАБОТОДАТЕЛЬ, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и регламентирующими трудовые отношения.

IV.5. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации тренерам-преподавателям предусматриваются условия о дополнительных гарантиях и компенсациях, в том числе:

- о компенсации транспортных расходов;
- о предоставлении питания за счет работодателя;
- о дополнительном медицинском обеспечении;
- о внеочередном медицинском осмотре тренера-преподавателя за счет средств работодателя в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;

- об обязанности работодателя проводить повышение квалификации тренеров-преподавателей, в том числе с использованием современных информационных технологий и дистанционного обучения;

- о предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого определяется локальными нормативными актами;

- о предоставлении ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации и который предоставляется тренерам, осуществляющим непрерывно в течение четырех лет спортивную подготовку спортсменов – кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации и членов спортивных сборных команд Российской Федерации;

- о дополнительном пенсионном страховании.

IV.6. Тренеры-преподаватели пользуются в Учреждении следующими правами:

- свобода выбора и использования методически обоснованных форм, средств, методов учебно-тренировочного процесса;

- право на участие в разработке программ спортивной подготовки, учебно-тренировочных планов, календарных графиков, методических материалов и иных компонентов программ спортивной подготовки;

- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору);

- право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения учебно-тренировочного процесса, необходимым для качественного осуществления спортивной подготовки, научной и исследовательской деятельности;

- право на участие в управлении организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом Учреждения;

- право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

- право на обращение в комиссию по урегулированию трудовых споров;

- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики тренеров-преподавателей;

- иные права, предусмотренные действующим законодательством.

IV.7. В рабочее время тренеров-преподавателей и иных лиц, осуществляющих спортивную подготовку, в зависимости от занимаемой должности, включается тренерско-преподавательская работа, индивидуальная работа с занимающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по внедрению мониторинга, работа, предусмотренная планами физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися, участие в работе коллегиальных органов управления Учреждения.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности тренера-преподавателя определяются трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) и должностными инструкциями. Соотношение тренерско-преподавательской и другой работы в пределах рабочей недели или учебно-тренировочного периода (спортивного сезона) определяется соответствующим локальным нормативным актом Учреждения, с учетом количества часов по учебно-тренировочному плану, специальности и квалификации работника.

IV.8. Тренерам-преподавателям и иным специалистам Учреждения, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГТО, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством Российской Федерации и иными актами, содержащими нормы трудового права.

IV.9. В трудовом договоре, заключаемом с тренером-преподавателем, необходимо предусмотреть:

- осуществление деятельности на профессиональном уровне, соответствующем занимаемой должности, обеспечение в полном объеме реализации учебно-тренировочного процесса в соответствии с утвержденной в Учреждении программой;

- соблюдение правовых, нравственных и этических норм и требований профессиональной этики;

- необходимость уважения чести и достоинства лиц, занимающихся под его руководством;

- применение методически обоснованных и обеспечивающих высокое качество подготовки занимающихся форм, методов учебно-тренировочного процесса;

- прохождение аттестации в порядке, установленном действующим законодательством;

- прохождение в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров по направлению Работодателя;

- прохождение в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;

- соблюдение устава Учреждения, не нарушать локальные нормативные акты Учреждения.

РАЗДЕЛ V. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

V.1. Оплата труда работников учреждения устанавливается на основании Трудового Кодекса РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, регулирующих оплату труда.

V.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Заработная плата выплачивается работнику в полном размере на указанный работником расчётный счёт в банке.

Выплата заработной платы осуществляется 2 раза в месяц: за первую половину месяца 15 числа текущего месяца, окончательный расчет в последний день текущего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

При выплате заработной платы РАБОТОДАТЕЛЬ обязан извещать в письменной форме каждого работника:

о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение РАБОТОДАТЕЛЕМ установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

об общей сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается РАБОТОДАТЕЛЕМ с учетом мнения представительного органа работников.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме РАБОТОДАТЕЛЮ об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до выплаты заработной платы.

V.3. РАБОТОДАТЕЛЬ и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с законодательством.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст.236 ТК РФ)

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты, задержанной суммы. Не допускается приостановка работы в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении.

V.4. За время вынужденного простоя работника из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда за ним сохраняется средняя заработная плата.

V.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже установленного минимального оклада по занимаемой должности с учетом выплат стимулирующего и компенсационного характера. В случае, когда заработная плата работника (с учетом выплат стимулирующего и компенсационного характера) ниже минимального размера оплаты труда устанавливается доплата до МРОТ, которая каждый месяц регулируется в зависимости от общего начисления.

При установлении доплаты до МРОТ в расчет заработной платы не учитываются все виды премий и оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

V.6. Система оплаты труда включает в себя:

V.6.1. Оплату труда по тарифным ставкам, должностным окладам, нормативам оплаты труда тренеров за одного занимающегося (в % от ставки);

V.6.2. Повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы в учреждениях Министерства спорта Кабардино-Балкарской Республики;
- повышающий коэффициент за квалификационную категорию, присвоение званий, ученых степеней непосредственно по специальности.

V.6.3. Выплата компенсационного характера:

- за работу в отдаленных горных районах;
- за работу в сельской местности;
- за работу в административных центрах районов;
- за совмещение профессий (должностей).

V.6.4. Выплаты стимулирующего характера:

- за специализацию;
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты в работе, напряженность;
- премиальные выплаты по итогам месяца, квартала, года, за занятые спортсменами призовые места на официальных первенствах и чемпионатах КБР, СКФО, России и соревнованиях, включенных в Единый календарный план Министерства спорта Российской Федерации.

V.7. Конкретные размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера (за специализацию) указываются в трудовых договорах, дополнительных соглашениях работников, в приказах работодателя.

V.8. Из фонда оплаты труда, при наличии экономии, работникам, на основании их письменного заявления, оказывается материальная помощь. Порядок и размеры оказания материальной помощи определяется Положением о материальном стимулировании и поощрении работников учреждения.

V.9. При совмещении должностей или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей работы оплата труда производится в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

V.10. Выплаты стимулирующего характера (за исключением специализации), материальная помощь выплачивается работникам на основании приказа работодателя учреждения в соответствии с Положением об оплате труда и Положением о материальном стимулировании и поощрении работников учреждения.

РАЗДЕЛ VI. ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ.

VI.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, РАБОТОДАТЕЛЬ имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

До применения дисциплинарного взыскания РАБОТОДАТЕЛЬ должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст. 193 ТК РФ).

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

РАБОТОДАТЕЛЬ до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст.194 ТК РФ).

РАЗДЕЛ VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

VII.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

создание и функционирование системы управления охраной труда;

соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

оснащение средствами коллективной защиты;

обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим

на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

проведение в установленные сроки медицинского осмотра работников учреждения, подлежащих периодическим медицинским осмотрам (**Приложение № 1**);

информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или

иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

VII.2. Работодатель имеет право:

использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

вести электронный документооборот в области охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом;

предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

VII.3. Работник обязан:

соблюдать требования охраны труда;

правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 настоящего Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

VII.4. Каждый работник имеет право на:

рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

обучение по охране труда за счет средств работодателя;

дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

Виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления указанных в настоящей статье гарантий и компенсаций устанавливаются настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные настоящим Коллективным договором гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

Работодатель обязан проводить в установленном порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

VII.5. РАБОТОДАТЕЛЬ приостанавливает работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на них по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда, на основании приказа директора.

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

На время приостановки работ на рабочих местах в случае, указанном в настоящем разделе, за работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

VII.6. РАБОТОДАТЕЛЬ разрабатывает и утверждает план мероприятий для устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Копию плана мероприятий РАБОТОДАТЕЛЬ направляет в территориальное отделение Государственной инспекции труда.

VII.7. РАБОТОДАТЕЛЬ возобновляет деятельность на рабочих местах, указанных в настоящем разделе, только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

VII.8. РАБОТОДАТЕЛЬ в целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

РАБОТОДАТЕЛЬ регистрирует микроповреждение (микротравму) на основании письменного заявления работника в журнале регистрации.

С целью рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, РАБОТОДАТЕЛЬ создает приказом комиссию в составе трех человек.

По результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, комиссия составляет акт (в двух экземплярах) и разрабатывает мероприятия по устранению причин, которые привели к микроповреждению (микротравме) с привлечением руководителя структурного подразделения, где работает работник.

РАБОТОДАТЕЛЬ направляет работника на внеплановый инструктаж и внеочередную проверку знаний требований охраны труда, если по результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы), выяснится, что работник нарушил требования охраны труда.

РАЗДЕЛ VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ.

VIII.1. РАБОТОДАТЕЛЬ предоставляет гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку (ст. 167 ТК РФ).

Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, , привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Данные гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 259 ТК РФ).

VIII.2. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд занятости населения и на обязательное медицинское страхование.

VIII.3. В случае болезни предоставляется право на 3 календарных дня краткосрочного дополнительного отпуска с сохранением заработной платы без предъявления листка нетрудоспособности по личному заявлению.

РАЗДЕЛ IX. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

IX.1. Необходимость и потребность в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров для нужд учреждения определяет РАБОТОДАТЕЛЬ.

IX.2. Работникам, получающим образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с законодательством РФ.

IX.3. РАБОТОДАТЕЛЬ создает условия для творческой, плодотворной работы работников внутри учреждения.

РАЗДЕЛ X. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

X.1. Взаимоотношения РАБОТОДАТЕЛЯ (администрации) и ПРОФКОМА (профсоюзной организации) строятся на основании законодательства, соглашений, настоящего Коллективного договора.

X.2. ПРОФКОМ действует на основании Устава отраслевого профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством.

X.3. ПРОФКОМ представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных, трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников независимо от членства в профсоюзах.

X.4. РАБОТОДАТЕЛЬ, должностные лица администрации обязаны оказывать содействие ПРОФКОМУ в его деятельности.

X.5. Членство в профсоюзе или выход из членства является добровольным волеизъявлением работника. Призывы, агитация РАБОТОДАТЕЛЕМ, другими руководителями администрации членов профсоюза к выходу из него, ограничению их прав или прекращению деятельности профсоюза расценивается законом как воспрепятствование законной деятельности профсоюза и наказывается в уголовном порядке.

РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется не допускать такие противозаконные действия.

X.6. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется через бухгалтерию производить удержание из заработной платы работников членские профсоюзные взносы по списку, представленному ПРОФКОМОМ на основании письменного согласия членов профсоюза в размере одного процента.

X.7. Для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы:

- члены профкома, не освобождённые от основной работы на 20 часов в месяц;
- уполномоченные профсоюза по охране труда на 10 часов в месяц;
- представители профкома в совместных комитетах (комиссиях) по охране труда – на 8 часов в месяц.

Х.8. На время краткосрочной профсоюзной учёбы указанные работники освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы в соответствии с планом и сроками такой учёбы.

Х.9. Члены профсоюзных органов, не освобождённые от основной работы, освобождаются от неё для участия в качестве делегатов съездов, пленумов, создаваемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов с сохранением средней заработной платы по месту работы.

Х.10. ПРОФКОМ обязуется разъяснять работникам и руководителям трудовое законодательство, положения соглашений, настоящий Коллективный договор, добиться их неуклонного выполнения.

РАЗДЕЛ XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

XI.1. Настоящий Коллективный договор заключён сроком на три года. Вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

XI.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон.

XI.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с действующим законодательством.

XI.4. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, соответствующие органы по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора на собрании трудового коллектива.

С отчётом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Коллективный договор.

XI.5. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

XI.6. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств,

предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Коллективный договор с приложениями одобрен на общем собрании членов трудового коллектива

«_____» _____ 20__ г.

По поручению собрания коллективный договор подписали:

РАБОТОДАТЕЛЬ

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА

_____ О.В. Киримов

_____ А.Х. Шаков

«_____» _____ 20__ г.

«_____» _____ 20__ г.

М.П.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
_____ Шаков А.Х.

« ____ » _____ 20__ г

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГКУ ДО
«СШ по футболу им. А. Апшева»
_____ Киримов О.В.

« ____ » _____ 20__ г.

**Список
должностей работников, подлежащих предварительным и периодическим
медицинским осмотрам**

№ п/п	Должность	Кол-во работников	Основание	Периодичность
1	Директор	1	Приказ Министерства здравоохранения РФ от 1.03.2016г. № 134-н «О порядке организации медицинской помощи лицам, занимающимся физической культурой и спортом (в том числе при подготовке и проведении физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий), включая порядок медицинского осмотра лиц, желающих пройти спортивную подготовку, заниматься физической культурой и спортом в организациях и (или) выполнять нормативы испытаний (тестов) Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»	1 раз в год
2	Заместитель директора	1		1 раз в год
3	Главный бухгалтер	1		1 раз в год
4	Инструктор-методист	2		1 раз в год
5	Тренер-преподаватель	12		1 раз в год

С Коллективным договором ознакомлен (а):