

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

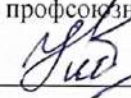
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА г.п. ЧЕГЕМ» ЧЕГЕМСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
на 2024-2026 гг.

Утверждено на общем
собрании трудового коллектива
Протокол №1 от 05.03.2024г.

От работодателя:
Директор
МКУ ДО «СПШ» г.п. Чегем»
Чегемского муниципального района
г.п. Чегем, ул. Державина
« 03 » 03 2024г.



От работников:
председатель первичной
профсоюзной организации


Н.Х. Шогенов
« 02 » 03 2024 г.

Коллективный договор прошел
Уведомительную регистрацию
В отделе трудовых отношений
В ГКУ «ЦТЗСЗ Чегемского района»

Регистрационный № 06 от « 11 » 03 2024г.






(Должность, Ф.И.О.)

1. Коллективный договор

Коллективный договор принят на собрании трудового коллектива муниципального казенного дополнительного образования «Спортивная школа г.п. Чегем» Чегемского муниципального района

Настоящий коллективный договор заключен между директором муниципального казенного дополнительного образования «Спортивная школа г.п. Чегем» Чегемского муниципального района (далее – МКУ ДО «СШ г.п. Чегем» Чегемского муниципального района) и трудовым коллективом работников, а также работниками представленных профкомом клубных и библиотечных работников и является правовым актом, регулирующим социально трудовые отношения в МКУ ДО «Спортивная школа г.п. Чегем» Чегемского муниципального района(далее - Договор).

1.1. Сторонами Договора являются: работники МКУ ДО «Спортивная школа г.п. Чегем» Чегемского муниципального района, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя, председателя профсоюза первичной организации Шогенова Николая Хазиловича (далее Профком) и работодатель - в лице директора МКУ ДО «Спортивная школа г.п. Чегем» Чегемского муниципального района Одижева Хасанша Хакяшевича

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами. С целью определения взаимных обязательств работников и Работодателя по защите социально трудовых прав и профессиональных интересов работников МКУ ДО «Спортивная школа г.п. Чегем» Чегемского муниципального района и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа г.п. Чегем» Чегемского муниципального района, в том числе и на работников, не являющихся членами профсоюза.

1.4. В пределах срока действия Договора, который определяется согласно статье 43 Трудового кодекса РФ, отдельные его пункты могут изменяться или дополняться согласно статье 44 Трудового кодекса РФ и на основе взаимной договоренности.

Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

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

1.6. При смене формы собственности коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода форм собственности. При ликвидации муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа г.п. Чегем» Чегемского муниципального района» Договор сохраняет свое действие в течение срока ликвидации.

1.7. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке установленном РФ. Если в течение срока действия Договора законодательством будут установлены лучшие условия, чем в настоящем Договоре, то действуют нормы, предусмотренные законодательством.

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

1.9. Пересмотр обязательств не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа г.п. Чегем» Чегемского муниципального района.

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

1.11. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания его обеими Сторонами.

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение профкома:

- а) правила внутреннего трудового распорядка;
- б) соглашение по охране труда.

1.13. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно Работниками и через профком:

- а) учет мнения;
- б) консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- в) получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а так же по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем договоре;
- г) обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, предложений по его совершенствованию;
- д) участие в разработке и принятии Договора.

2.Трудовой договор

2.1.Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и распоряжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами. Устав муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа г.п. Чегем» Чегемского муниципального района, а также Правила внутреннего распорядка не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме и подписывается Работником и Работодателем. Трудовой договор является основанием для создания приказа о приеме на работу.

2.3. При заключении трудового договора по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе в соответствии со ст. 70 и ст. 71 ТК РФ.

2.4. Трудовой договор заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.5. Трудовой договор оформляется в соответствии с требованиями трудового законодательства на основании ст. 57 ТК РФ, также в трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе базовые оклады, процентные надбавки, режим и продолжительность рабочего времени, льгот и компенсаций. Условия трудового договора могут быть изменены только по согласованию сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.6. Трудовой договор может быть изменен сторонами только в двустороннем порядке согласно действующего законодательства (ст. 73 ТК РФ) и заключается в письменной форме.

2.7. По инициативе Работодателя изменение существенных условий договора допускается, (работы по определенной специальности, квалификации или должности, изменение режима работы и т.п.) согласно ст. 73 ТК РФ. Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан предложить ему иную, имеющуюся работу соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа Работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ. О введении существенных изменений условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

2.8. Допускается работа работников по совместительству и совмещению в соответствии с действующим законодательством РФ. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа г.п. Чегем» Чегемского муниципального района, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МКУ ДО «Спортивная школа г.п. Чегем» Чегемского муниципального района.

2.9. Работодатель не может заключать с работниками договор на условиях худших, чем предусмотрено настоящим договором и Трудовым кодексом РФ

2.10. Работники обязуются:

- выполнять трудовые функции, принимать участие в управлении через общее собрание коллектива, профсоюзные комитеты, вносить предложения по улучшению работы, по вопросам культурного и социально-бытового обслуживания;
- содействовать выполнению производственных заданий коллектива, повышать профессиональное мастерство и творческую активность;
- соблюдать служебную этику между руководителем и подчиненным, уважать человеческое достоинство;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии и пожарной безопасности.

2.11. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка и повышение квалификации работников.

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что: Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МКУ ДО «Спортивная школа г.п. Чегем» Чегемского муниципального района.

3.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МКУ ДО «Спортивная школа г.п. Чегем» Чегемского муниципального района.

3.3. Повышать квалификацию Работников не реже, чем один раз в три года.

3.4. В случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.5. Организовать проведение аттестации работников МКУ ДО «Спортивная школа г.п. Чегем» Чегемского муниципального района, в соответствии с Положением о порядке аттестации работников МКУ ДО «Спортивная школа г.п. Чегем» Чегемского муниципального района и по ее результатам, устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4.1. Работодатель обязуется:

Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штатов не позднее, чем за 2 месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и

работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства. В случаях массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 и 14 ст. 81 ТК РФ, представлять свободное от работы время, не менее 14 часов в неделю, для самостоятельного поиска новой работы, с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 т. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом предварительного соглашения профкома (ст.82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.1.1. Преимущественное право при сокращении численности или штатов, при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: - лица пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в сфере свыше 10 лет;

- одинокие, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

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

4.1.3. При появлении новых рабочих мест в МКУ ДО «Спортивная школа г.п. Чегем» Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения при сокращении численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них локальными и нормативными актами учреждения.

5.2. Продолжительность рабочего времени, при его суммированном учёте, не должна превышать норму рабочего времени, установленную Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: 12

- 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.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (ст.92 ТК РФ).

5.3. Тренерам-преподавателям и спортсменам, непосредственно участвующим в образовательном процессе, устанавливается норма часов тренерской работы за ставку нормируемой части заработной платы, в размере 18 часов в неделю.

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

Под педагогической нагрузкой работников понимается тренерская работа, выполняемая во взаимодействии со спортсменами по видам спорта, установленным планом, дополнительной образовательной программой спортивной подготовки, текущим контролем их выполнения.

5.4. Объем педагогической нагрузки определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается распорядительным актом учреждения и оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.5. Объем педагогической нагрузки, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем году по инициативе работодателя за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам спортивной подготовки, сокращением количества обучающихся, групп.

Об изменениях педагогической нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема педагогической нагрузки осуществляется по соглашению

Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

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

5.6. Составление расписания учебно-тренировочных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера-преподавателя.

Тренерам-преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Часы, свободные от проведения занятий, участия в спортивно-массовых мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, тренером-преподавателем, вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исключением выезда на соревнования по приказу директора, допускается только в

случаях, предусмотренных ст.348.1 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 348.1 ТК РФ. По согласованию с работодателем ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. Для педагогического состава, обслуживающего персонала, устанавливается 6-дневная рабочая неделя; для директора, его заместителей, главного бухгалтера, инструкторов - методистов - 5-дневная.

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

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

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 (ст. 113 ТК РФ).

5.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем тренеров-преподавателей и других работников учреждения.

График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.12. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома за две недели до нового календарного года и не позднее 20 мая текущего года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска, должна быть предоставлена по выбору работника в течение текущего рабочего года или присоединения к отпуску за следующий год.

Тренерам-преподавателям предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого 42 календарных дня в соответствии со статьёй 348.10 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.13. Работникам, занимающим должности, включённые в профессиональный стандарт «Тренер», «Спортсмен - инструктор», «Инструктор-методист», а также «Руководитель» - заместитель директора по научно-методической работе рекомендуется устанавливать продолжительностью 42 календарных дня.

5.14. Работникам с ненормированным рабочим днём в соответствии со статьёй 116 ТК РФ предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее 3 календарных дней.

5.15. Ежегодный отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника, в случаях: временной

нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено освобождение от работы.

5.16. Работодатель обязуется:

5.16.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ и перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней).

5.16.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 3 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- на похороны близких родственников -5 дней;
- работающим пенсионерам по старости - 3 дня;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 5 дней;
- работающим инвалидам – 5 дней;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 5 дней и членам профкома – 3 дня;
- при прохождении вакцинации от COVID-19 – 2 дня.

5.17. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

5.18. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка МКУ ДО «Спортивная школа г.п. Чегем» Чегемского муниципального района.

5.19. 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 в случаях, предусмотренных ст.128 ТК РФ. В соответствии со ст. 263 ТК РФ работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися 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.

6. Оплата и нормирование труда.

В соответствии со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации системы оплаты труда работников МКУ ДО «СШ г.п. Чегем» Чегемского муниципального района устанавливаются в соответствии с Постановлением местной администрации Чегемского муниципального района №1326-па от 27 октября 2022 г. «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Чегемского муниципального района, Постановлением местной администрации Чегемского муниципального района №1359-па от 30 октября 2023 г. «О внесении изменений и дополнений в положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Чегемского муниципального района»

Порядок выплаты заработной платы работникам осуществляется в соответствии со ст.136 ТК РФ.

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 денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждена работодателем с учетом мнения представительного органа работников .

6.1. Стороны содействуют обеспечению следующих своевременных гарантий по оплате труда работников:

6.1.1. Оплата труда работников учреждения, устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), осуществляется на основе Положения об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений сферы образования, для педагогического состава в процентном отношении за одного обучающегося.

6.1.2. Выплата заработной платы работникам производится 2 раза в месяц: аванс - не позже 25 числа текущего месяца, заработная плата – до 10 числа следующего месяца. 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 дня выплаты заработной платы.

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 неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (де-19

нежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст.236 ТК РФ).

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой денежной компенсации в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

6.1.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда;
- условия оплаты труда руководителям учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- повышающий коэффициент по ПКГ;
- персональный повышающий коэффициент;
- стимулирующие выплаты;

6.1.4. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при присвоении квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) 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.

6.1.5. Оплату труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производить пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

6.1.6. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, учреждение может привлекать других работников на условиях срочного трудового договора за счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Особенности оплаты труда тренеров-преподавателей

6.2. В расчёт оплаты труда педагогического состава включаются должностные оклады (ставки), рассчитанные с учётом установленной системы нормирования труда, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и

стимулирующего характера, предусмотренные для данной категории работников с учётом мнения профсоюзов.

6.3. Нормирование труда тренеров-преподавателей, под которым понимается установление соотношения затрат труда к заработной плате работников (далее - тарификация), проводится в соответствии с локальными нормативными актами учреждения с учётом следующих особенностей:

- тарифицирование тренеров-преподавателей составляется ежегодно, не позднее, чем за две недели до начала учебного года;

- нормирование труда тренеров-преподавателей целесообразно производить в соответствии с наполняемостью тренировочных групп, установленной Федеральными государственными стандартами по видам спорта и профессиональным стандартом «Тренер», и является предельной нормой обслуживания в конкретной тренировочной группе.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, (ст. 234 ТК РФ).

6.4.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

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

7. Охрана труда и здоровья, дисциплина труда.

7.1. Стороны договорились, что свою работу в области охраны труда они строят на принципах приоритета жизни и здоровья работника по отношению к результатам деятельности организации. Работодатель, Профком и работники сотрудничают в деле обеспечения охраны труда. Непременным условием ведения работ является их безопасность. Система охраны труда включает в себя создание здоровых, безопасных условий труда и комфортной производственной среды. Работодатель обязуется внедрять современные методы и средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать санитарно-гигиенические условия, отвечающие современным требованиям.

7.2. Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и на здоровье работника.

7.3. Охрана труда - система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно - гигиенические, лечебно - профилактические, реабилитационные и другие мероприятия. Охрана и улучшение условий труда работников является одним из приоритетных направлений расходования бюджетных и внебюджетных средств.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

7.4. Работодатель обязан обеспечить безопасные условия и охрану труда на каждом рабочем месте. В связи с этим, он систематически информирует работников о

нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом соблюдении требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной и коллективной защиты.

7.5. Указанная информация должна быть предоставлена работнику по его просьбе.

Работодатель обязуется

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

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

- 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.

В МКУ ДО «СШ Чегемского муниципального района» проведена специальная оценка условий труда ООО «Армикт», рег. №248 от 24.03. 2016г., в процессе которой не выявлены рабочие места с вредными факторами и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профсоюза (заключения №088 от 06.03.2017 г., №1190-СОУТ/2019(07) от 12.12.2019г.).

- 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 п.1 настоящего раздела, за работниками сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

- 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.

- Работодатель возобновляет деятельность на рабочих местах, указанных в п.1 настоящего раздела, только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда. 24

- 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

микроразрывы (микротравмы) работника, Работодатель создает приказом комиссию в составе трех человек.

- По результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроразрывы (микротравмы) работника, комиссия составляет акт (в двух экземплярах) и разрабатывает мероприятия по устранению причин, которые привели к микроразрывы (микротравме) с привлечением руководителя структурного подразделения, где работает работник.
- Работодатель направляет работника на внеплановый инструктаж или внеочередную проверку знаний требований охраны труда, если по результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроразрывы (микротравмы), выяснится, что работник нарушил требования охраны труда.
- Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля соблюдения 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. 25
- В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профсоюза (ст. 212 ТК РФ).
- Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
- Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- Оказывать содействие техническим инспекторам труда Кабардино-Балкарской Республиканской территориальной организации профсоюза работников физической

культуры и спорта и туризма Российской Федерации, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

- Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

- Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

Профсоюз обязуется:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

- при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюз вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений;

- организовывать культурно-массовые мероприятия для работников учреждения;

8. Социальные гарантии и меры социальной поддержки

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);

- запрещаются 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).

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных организаций определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "Об общественных объединениях", "О порядке разрешения коллективных трудовых споров", Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, коллективным договором.

Стороны договорились о том, что:

- 9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально - трудовых или иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и другую деятельность, предусмотренную ст.370 ТК РФ.
- 9.3. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка, председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов на профсоюзных конференциях.
- 9.4. Члены профкома включаются в состав комиссий работников, аттестации рабочих мест, охране труда, аттестации.
- 9.5. Работодатель, по согласованию с профкомом, рассматривает следующие вопросы:
 - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82,34 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

10.Обязательства профкома.

Профком обязуется:

- 10.1.Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 10.2.Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3.Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.4.Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
- 10.5.Представлять и защищать трудовые права членов профсоюзов в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.6.Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков.
- 10.7.Участвовать в работе комиссии по аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.8.Осуществлять культурно-массовую, спортивно-оздоровительную работу среди членов профсоюза.
- 10.9.Организовывать чествование юбиляров, проводить культурно-массовую работу в коллективе, новогодние утренники для детей работников, приобретать подарки;
- 10.10.Оказывать материальную помощь нуждающимся, выделять денежные средства из членских взносов на посещение в больницы членов профсоюзной организации, премирование профсоюзного коллектива.

10.11.Оказывать членам профсоюза бесплатно правовую помощь и правовые консультации.

10.12.Выплачивать в пределах фонда оплаты труда единовременные вознаграждения работникам:

- к профессиональному празднику до 1 – ой заработной платы;
- по итогам года за выполнение программных мероприятий до 1-ой заработной платы.

10.13.Работодатель обязуется:

- в случае направления в служебную командировку работнику, начисляется заработная плата в размере среднего заработка, возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в следующих размерах:
 - расходов по найму жилого помещения - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами;
 - расходов на выплату суточных - в размере 300 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке;
 - расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, при отсутствии проездных документов, подтверждающих производственные расходы;
 - в размере минимальной стоимости проезда, железнодорожным транспортом;
 - в плацкартном вагоне пассажирского поезда, автомобильным транспортом в автобусе общего типа;
- при командировках в местность, откуда работник, исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемых работ, имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются;
- работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие как государственную аккредитацию, так и не имеющим государственной аккредитации, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных трудовым кодексом РФ (ст. 173-177);
- не препятствовать профсоюзу в проведении собраний.

11.Контроль за выполнением Коллективного договора.

Стороны договорились о том, что:

11.1.Работодатель направляет коллективный договор в течение 3-х дней со дня его подписания, на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

- 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.
- 11.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия, конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- 11.6. В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.7. Текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 14-х дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения Договора, содействовать его реализации. Текст Договора доводится до сведения каждого работника. Вновь принимаемые работники знакомятся с текстом Договора при заключении трудового договора. Профком обязуется довести до сведения каждого работника текст Договора в месячный срок со дня его подписания.
- 11.8. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания или может быть продлен в соответствии с трудовым законодательством.

12. Заключительные положения

- 12.1. Настоящий договор заключен сроком на 3 года 2024 – 2026 гг. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечению этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.
- 12.2. Изменения и дополнения настоящего коллективного договора могут быть приняты по соглашению между представителями Работодателя и работников до истечения срока действия настоящего договора.
- 12.3. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.
- 12.4. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений работники и профком не выдвигают новых требований по труду и социально – экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

От работодателя:

Директор

МКУ ДО «Спортивная школа г.п. Чегем»

Чегемского муниципального района



Х.Х.Одижев

От работников:

Председатель профсоюзной организации

Н.Х. Шогенов