

Председатель профсоюзного
комитета КГБУ ДО «Краевая
спортивная школа олимпийского
резерва»

 З.А.Шмойлова

«02» сентября 2023 г.

Директор КГБУ ДО «Краевая
спортивная школа олимпийского
резерва»

 С.А. Волков

«02» сентября 2023 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

краевого государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования

«Краевая спортивная школа олимпийского резерва»
(КГБУ ДО «Краевая спортивная школа олимпийского резерва»)

на 2023-2026 годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН В КГКУ
УСН ПО ГОРОДУ БАРНАУЛУ
№ 200/ от 02.11.2023
Л.Б.

Барнаул 2023



1.2. Стороны и сфера действия Коллективного договора

1.2.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем в лице директора, действующего на основании Устава КГБУ ДО «КСШОР», и работниками КГБУ ДО «КСШОР», от имени которых выступает профсоюзный комитет в лице председателя профсоюзного комитета, действующего на основании Положения о профсоюзной организации работников КГБУ ДО «КСШОР», вместе именуемые «Стороны».

1.2.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в КГБУ ДО «КСШОР».

Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы КГБУ ДО «КСШОР», а также взаимной ответственности Сторон, выполнение требований законодательства о труде и настоящего Коллективного договора.

1.2.3. Работники КГБУ ДО «КСШОР» поручают профсоюзному комитету представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем КГБУ ДО «КСШОР» по вопросам, обусловленным настоящим Коллективным договором. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем при условии их письменного заявления.

1.2.4. Стороны определяют следующие формы взаимодействия в рамках настоящего Коллективного договора (ст. 53 ТК РФ):

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, Коллективным договором, соглашениями;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов, касающихся тренерско-преподавательской, хозяйственной деятельности КГБУ ДО «КСШОР», внесение предложений по ее усовершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития КГБУ ДО «КСШОР»;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора и контроль его исполнения;
- иные формы, определенные трудовым законодательством, Коллективным договором, Уставом КГБУ ДО «КСШОР», соглашениями.

1.3. Действие Коллективного договора. Изменение и дополнение Коллективного договора

1.3.1. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников КГБУ ДО «КСШОР» независимо от стажа работы, членства в профсоюзе и режима занятости.

1.3.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования КГБУ ДО «КСШОР», изменения типа государственного учреждения, реорганизации КГБУ ДО «КСШОР» в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором КГБУ ДО «КСШОР».

1.3.3. При смене формы собственности КГБУ ДО «КСШОР» Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.3.4. При реорганизации КГБУ ДО «КСШОР» в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.3.5. При ликвидации КГБУ ДО «КСШОР» Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.3.6. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.3.7. В целях приведения положений Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

1.3.8. Коллективный договор должен отвечать финансово-экономическим условиям и возможностям КГБУ ДО «КСШОР». Если эти условия существенно меняются (уменьшается или увеличивается доходность), то Коллективный договор нуждается в корректировке.

1.3.9. Предложения по внесению изменений в Коллективный договор дополнений и изменений в течение срока его действия вносятся в согласительную комиссию, сформированную в соответствии с законодательством РФ для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора и заключения Коллективного договора, и принимаются ею без проведения общего собрания трудового коллектива. Изменения и дополнения регистрируются в соответствующем органе по труду. Об изменениях и дополнениях Коллективного договора уведомляется трудовой коллектив.

1.3.10. За три месяца до окончания срока действия Коллективного договора Стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Коллективного договора на новый период.

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

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, Стороны договорились о нижеследующем:

2.1. Работники обязуются:

2.1.1. Соблюдать Устав КГБУ ДО «КСШОР» и Правила внутреннего трудового распорядка КГБУ ДО «Краевая спортивная школа олимпийского резерва».

2.1.2. Соблюдать и выполнять требования охраны труда и пожарной безопасности, предусмотренные действующими в КГБУ ДО «КСШОР» правилами, нормами и инструкциями по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности.

2.1.3. Не допускать ущерба КГБУ ДО «КСШОР», бережно относиться к оборудованию и имуществу, обеспечивать его сохранность, экономно расходовать энергию, топливо, другие материальные и финансовые ресурсы.

2.1.4. Поддерживать чистоту и порядок на территории и в рабочих помещениях КГБУ ДО «КСШОР»; участвовать в организуемых Администрацией КГБУ ДО «КСШОР» и профсоюзным комитетом мероприятиях, направленных на поддержание чистоты и порядка в помещениях, на территории КГБУ ДО «КСШОР».

2.1.5. Содействовать поддержанию общественного порядка в структурных подразделениях КГБУ ДО «КСШОР»; соблюдать режим запрета курения в помещениях КГБУ ДО «КСШОР».

2.1.6. Воспитывать у обучающихся и лиц, проходящих дополнительную образовательную программу спортивной подготовки, чувство патриотизма, прививать им качества порядочности и интеллигентности.

2.1.7. Использовать свое рабочее время для производительного труда, соблюдать технологическую дисциплину, обеспечивать высокое качество работы.

2.1.8. Осуществлять мероприятия, направленные на предупреждение административных правонарушений, выявление и устранение причин и условий, способствующих их совершению, на воспитание обучающихся и лиц, проходящих дополнительную образовательную программу спортивной подготовки, в духе строгого соблюдения действующего законодательства.

2.1.9. Участвовать в обучении действиям в условиях чрезвычайных ситуаций, в предупреждении и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, в работе по выявлению и устранению условий, способствующих осуществлению террористической деятельности на территории КГБУ ДО «КСШОР».

2.1.10. Активно участвовать в проводимых производственных совещаниях во всех подразделениях по вопросам обсуждения Коллективного договора, выполнения Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов, этики и служебного поведения сотрудников КГБУ ДО «КСШОР».

2.1.11. Разрешать трудовые конфликты в соответствии с действующим законодательством.

2.1.12. Регулярно повышать свою квалификацию.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Принимать все решения по социально трудовым и социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива.

2.2.2. Способствовать повышению качества обучающихся и лиц, проходящих дополнительную образовательную программу спортивной подготовки, результативности деятельности КГБУ ДО «КСШОР».

2.2.3. Обеспечить открытость и гласность всех видов деятельности КГБУ ДО «КСШОР»; информировать своевременно и в обязательном порядке через информационные каналы коллектив КГБУ ДО «КСШОР» о приказах, решениях Администрации КГБУ ДО «КСШОР».

2.2.4. Вырабатывать совместные предложения по ежегодному увеличению фонда заработной платы работников КГБУ ДО «КСШОР», повышению уровня оплаты труда работников с целью достижения уровня прожиточного минимума, повышению жизненного уровня работников.

2.2.5. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.2.6. Обеспечивать полную и своевременную выплату заработной платы, иных выплат и финансировать уставную деятельность КГБУ ДО «КСШОР» в соответствии с объемом бюджетных и внебюджетных средств.

2.2.7. Не требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 60, 74 ТК РФ).

2.2.8. Информировать коллектив КГБУ ДО «КСШОР» о результатах финансово-хозяйственной деятельности и финансовом положении КГБУ ДО «КСШОР» регулярно, но не реже одного раза в год, в том числе предоставлять по запросу профсоюзного комитета оперативную информацию о социально-экономическом развитии КГБУ ДО «КСШОР» и его подразделений.

2.2.9. Обеспечивать профсоюзный комитет нормативными документами, поступающими в КГБУ ДО «КСШОР» от Учредителя, правительства Алтайского края, иных государственных органов и касающихся вопросов социальной сферы.

2.2.10. Предоставлять профсоюзному комитету по его запросу сведения о численности, составе работников, системе оплаты труда.

2.2.11. Информировать о показателях по охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников.

2.2.12. Информировать профсоюзный комитет о разрабатываемых проектах локальных актов, планах и программах социального характера.

2.2.13. Принимать локальные нормативные акты по социально-трудовым вопросам по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.2.14. Обеспечивать участие работников в управлении КГБУ ДО «КСШОР» в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором.

2.2.15. Учитывать мнение профсоюзного комитета при рассмотрении персональных кадровых вопросов, связанных с нарушением интересов и прав работников.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предоставления работникам отпусков, охрану труда и т.д.

2.3.2. Представлять и защищать трудовые права членов коллектива учреждения в комиссии по трудовым спорам и суде.

2.3.3. Участвовать в работе комиссий учреждения по распределению фондов стимулирования, тарификации, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

2.3.4. Принимать меры по отмене принятых Администрацией КГБУ ДО «КСШОР» управленческих решений, противоречащих законодательству, положениям Коллективного договора и ухудшающих социально-трудовые положения работников.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Условия приема на работу. Трудовой договор

3.1.1. Трудовые отношения со всеми вновь поступающими на работу в КГБУ ДО «КСШОР» работниками оформляются заключением трудового договора в письменной форме на неопределенный или определенный срок.

3.1.2. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

3.1.3. Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ или сезонных работ;

- для проведения работ, выходящих за рамки деятельности КГБУ ДО «КСШОР», а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) увеличением объема оказываемых услуг;

- с лицами, принимаемыми для выполнения определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами (ст. 59 ТК РФ).

3.1.4. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами, после его подписания Сторонами один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

3.1.5. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись со всеми локальными нормативными актами КГБУ ДО «КСШОР».

3.1.6. В содержание трудового договора включаются все обязательные для Сторон условия, определенные ТК РФ (ст. 57 ТК РФ).

В трудовом договоре как обязательные условия оплаты труда указываются:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов тренерско-преподавательской работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и/или опасными условиями труда и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

Помимо условий, установленных ч. 2 ст. 57 ТК РФ, обязательным для включения в трудовой договор с тренером-преподавателем является условие об обязанности тренера-преподавателя соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, принимать меры по предупреждению нарушения указанных антидопинговых правил спортсменом (спортсменами) (ч. 4 ст. 348.2 ТК РФ).

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями.

В трудовом договоре с тренером-преподавателем могут предусматриваться следующие дополнительные условия (ч. 5 ст. 348.2 ТК РФ):

- о согласии тренера-преподавателя на передачу работодателем их персональных данных, копии трудового договора в общероссийскую спортивную федерацию по соответствующим виду или видам спорта, а в случае включения спортсмена, тренера-преподавателя в состав спортивной сборной команды Российской Федерации – также на передачу копии трудового договора в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по проведению государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере физической культуры и спорта;

- об обязанности тренера-преподавателя использовать в рабочее время спортивную экипировку, предоставленную работодателем;

- об обязанности тренера-преподавателя соблюдать положения (регламенты) о спортивных соревнованиях в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсмена, тренера;

- об обязанности тренера-преподавателя предупреждать работодателя о

расторжении трудового договора по их инициативе (по собственному желанию) в срок, установленный трудовым договором, в случаях, предусмотренных ст. 348.12 ТК РФ.

3.1.7. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работник должен быть ознакомлен с локальными нормативными актами КГБУ ДО «КСШОР», непосредственно связанными с его трудовой деятельностью (ст. 68 ТК РФ): с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка КГБУ ДО «Краевая спортивная школа олимпийского резерва», Положением об оплате труда работников КГБУ ДО «Краевая спортивная школа олимпийского резерва», финансируемого за счет средств краевого бюджета, в сфере физической культуры и спорта, должностной инструкцией, правилами техники безопасности, производственной санитарии, противопожарной охраны, иными локальными нормативными актами. Ознакомление с указанными документами подтверждается подписью работника в трудовом договоре с указанием того, что он ознакомлен.

Работодатель обязан как при приеме на работу, так и в период действия трудового договора знакомить тренеров-преподавателей под роспись с нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями, правилами соответствующих видов спорта, положениями (регламентами) о спортивных соревнованиях, общероссийскими и международными антидопинговыми правилами, условиями договоров работодателя со спонсорами (партнерами), с рекламоделателями, организаторами спортивных мероприятий и общероссийскими спортивными федерациями в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью тренеров-преподавателей (ч. 6 ст. 348.2 ТК РФ).

3.1.8. Работник должен быть уведомлен Администрацией КГБУ ДО «КСШОР» об изменении условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (ст. 74, 162 ТК РФ).

3.1.9. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления в период работы работника, а при прекращении трудового договора – в день увольнения, выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказов о приеме на работу, об увольнении, о награждениях, о переводах, справку 2НДФЛ, справку по форме 182н, личную медицинскую книжку).

3.1.10. Работодатель вправе аннулировать трудовой договор путем издания приказа в случае, если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный трудовым договором.

3.1.11. К тренерско-преподавательской деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз. К тренерско-преподавательской деятельности не допускаются лица, которым эта деятельность запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, которые имели судимость за определённые преступления (ст. 331 ТК РФ).

3.1.12. При приеме на работу (заключении трудового договора) работодатель требует от поступающего следующие документы (ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учёта – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании или профессиональной подготовке, если работа требует специальных занятий, квалификации или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в КГБУ ДО «КСШОР» (ст. 69 ТК РФ);
- для тренера-преподавателя справку из психоневрологического диспансера;
- сертификат РУСАДА.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

3.1.13. Лица, поступающие на работу по совместительству (ст. 283 ТК РФ), предоставляют паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.

При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника документ об образовании либо его надлежаще заверенную копию, справку о характере и условиях труда по основному месту работы (при приеме на работу с вредными и/или опасными условиями труда), копию трудовой книжки, справку с основного места работы с указанием графика работы.

Продолжительность рабочего времени совместителя не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ).

При работе тренера-преподавателя по совместительству в обязательном порядке соблюдаются требования ч. 2 ст. 348.7 ТК РФ.

При желании работника работать по совместительству в КГБУ ДО «КСШОР», преимущественное право на получение такой работы предоставляется работнику данной организации.

3.1.14. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель на основании заключенного трудового договора с сотрудником вправе издать приказ о приеме на работу (ст. 68 ТК РФ).

3.1.15. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке (ст. 66 ТК РФ).

3.1.16. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, анкеты, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детских учреждениях, выписок из приказов о назначении, переводе,

поощрениях и увольнениях и др. Личное дело хранится в КГБУ ДО «КСШОР».

3.1.17. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия, кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника (по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника на срок до одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря) на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе). При этом работник не может быть переведён на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст. 74 ТК РФ).

3.2. Прекращение (расторжение) трудового договора

3.2.1. Прекращение или расторжение трудового договора с работником (далее – увольнение работника) может быть произведено по основаниям, предусмотренным ТК РФ ст. 71, 77, 81, тренеров-преподавателей дополнительно – по основаниям ст. 348.11-1 ТК РФ лиц, работающих на условиях совместительства, дополнительно – по основаниям ст. 288 ТК РФ, в том числе с соблюдением гарантий и компенсаций работникам, связанных с расторжением трудового договора, установленных ст. 178-181 ТК РФ.

3.2.2. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест и работников КГБУ ДО «КСШОР», нарушения правовых гарантий работников.

3.2.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников КГБУ ДО «КСШОР» и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до издания распорядительного документа, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работников 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников КСШОР в течение 90 дней.

3.2.4. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией КГБУ ДО «КСШОР», сокращением численности или штата работников КГБУ ДО «КСШОР» работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной

профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятия, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.2.5. При возникновении необходимости сокращения численности работников для приведения к установленным нормативам всех категорий работников работодатель обязуется с целью сохранения рабочих мест осуществлять по согласованию с профсоюзным комитетом следующие мероприятия:

- перевод работников на режим неполного рабочего времени;
- ограничение проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- использование возможности досрочного (до двух лет) выхода высвобождающихся работников на пенсию в соответствии с заключением службы занятости на основании личного заявления работника;
- предоставления работникам в период сокращения до четырех часов в неделю для самостоятельного поиска работы;
- проведение других мероприятий с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников;
- расторжение трудового договора в первую очередь с совместителями, временными и сезонными работниками;
- ограничение совмещения профессий, должностей.

3.2.6. При сокращении численности работников руководитель структурного подразделения представляет на имя директора КГБУ ДО «КСШОР» мотивированное обоснование по высвобождаемой кандидатуре. Решение о расторжении трудового договора принимается комиссией, в состав которой входит представитель от первичной профсоюзной организации, сформированной для проведения процедуры сокращения.

3.2.7. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.2.8. Расторжение трудового договора с тренером-преподавателем в связи с сокращением численности или штата допускается только после окончания учебного года, а в случае прекращения деятельности КГБУ ДО «КСШОР», прекращения деятельности структурных подразделений КГБУ ДО «КСШОР», сокращения контингента обучающихся допускается в течение учебного года с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.2.9. Помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов имеют также лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии).

3.2.10. В день увольнения, т.е. последний день работы ст. 77 ТК РФ, работодатель производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку ст. 80 ТК РФ, иные документы (справку 2НДФЛ, справку по форме 182н, личную медицинскую книжку. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт ТК РФ. При увольнении по обстоятельствам, с которыми

закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

3.3. Гарантии членам профсоюзной организации КГБУ ДО «КСШОР» при расторжении трудового договора

3.3.1. При принятии решения о расторжении трудового договора в соответствии с п.2,3,5 ч.ст.81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Выборный профсоюзный орган в течение семи дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в пятидесятидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

В случае если выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации. Результаты переговоров оформляются протоколом. При не достижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти дней со дня направления в выборный профсоюзный орган проекта и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующей государственной инспекции труда и/или в суде.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

3.3.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным п. 2,3, ч.1 ст.81 ТК РФ, руководителя (его заместителя) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, а также с учетом гарантий, установленных ст. 374 ТК РФ.

Увольнение по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, работников, указанных в абз. 1 п. 3.3.2. настоящего Коллективного договора, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

3.4. Иные правоотношения, связанные с трудом

3.4.1. Первичная профсоюзная организация вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, невыполняющих обязательств, предусмотренных Коллективным договором, соглашениями.

3.4.2. За работниками, проработавшими в КГБУ ДО «КСШОР» десять лет, с которыми трудовые отношения прекращаются в связи с сокращением численности или штата, сохраняется право пользования услугами культурных, спортивно-оздоровительных объектов КГБУ ДО «КСШОР» с момента увольнения.

3.4.3. Работники, педагогические работники КГБУ ДО «КСШОР» должны повышать свою квалификацию не реже одного раза в три года по своему виду спорта в различных формах. Конкретная форма повышения квалификации устанавливается с учетом имеющихся у работодателя средств и в соответствии с нормативами затрат на повышение квалификации работников, учитывая его выбор, обусловленный потребностями повышения качества дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта, и дополнительных образовательных программ спортивной подготовки.

4. НОРМЫ ТРУДА. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Нормирование труда

4.1.1. Нормирование труда отдельных категорий работников КГБУ ДО «КСШОР» может осуществляться с учетом производственных процессов на основе действующего трудового законодательства и локальных нормативных актов КГБУ ДО «КСШОР», принимаемых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.2. Профсоюзный комитет может вносить предложения по изменению нормативов различных трудовых процессов, трудовых затрат.

4.2. Определение тренерской нагрузки

4.2.1. Нагрузка каждого тренера-преподавателя определяется в зависимости от занимаемой им должности, уровня квалификации и не может превышать верхних пределов, устанавливаемых уполномоченным органом исполнительной власти по должностям тренер-преподаватель.

4.2.2. Нормы времени по видам тренерско-преподавательской деятельности, включаемым в тренерско-преподавательскую нагрузку, определяются работодателем и утверждаются приказом директора КГБУ ДО «КСШОР».

4.2.3. Соотношение тренерско-преподавательской и другой работы в пределах рабочей недели или тренировочного периода (спортивного сезона) определяется соответствующим локальным нормативным актом КГБУ ДО

«КСШОР» с учетом количества часов по тренировочному плану, специальности и квалификации работника.

4.2.4. Режим выполнения тренером-преподавателем обязанностей, связанных с научной, творческой, исследовательской, методической, подготовительной, организационной, диагностической деятельностью, работой по ведению мониторинга и пр. деятельностью, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка КГБУ ДО «Краевая спортивная школа олимпийского резерва», планами, программами, графиками и т.д.

4.2.5. Изменение индивидуальной тренерско-преподавательской нагрузки в течение учебного года без изменения ее объема может быть произведено заместителем директора с согласия тренера-преподавателя и утверждено на заседании Педагогического совета с последующим согласованием директором КГБУ ДО «КСШОР».

4.3. Оплата труда

4.3.1. Работодатель обязуется обеспечить приоритетность расходов на оплату труда и отпусков и считать фонд оплаты труда защищенной статьей бюджета.

4.3.2. Заработная плата работников КГБУ ДО «КСШОР» устанавливается в соответствии с действующим законодательством и Положением об оплате труда работников КГБУ ДО «Краевая спортивная школа олимпийского резерва», финансируемого за счет средств краевого бюджета, в сфере физической культуры и спорта.

4.3.3. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления средств на пластиковые карточки банков, участвующих в зарплатном проекте на основании заявления работника. Работодатель обязуется информировать работника обо всех начислениях его заработной платы и вычетах в письменной форме при выплате заработной платы путем выдачи расчетного листка. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ТК РФ.

4.3.4. Выплата заработной платы осуществляется не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты являются: 17 число текущего месяца и 02 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

4.3.6. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную оплату в соответствии с действующим законодательством РФ и локальными нормативными актами КГБУ ДО «КСШОР».

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время

5.1.1 Рабочее время работников КГБУ ДО «КСШОР» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка КГБУ ДО «Краевая спортивная школа олимпийского резерва», а также расписанием учебно-тренировочных занятий и соревнований, должностными обязанностями, трудовым договором.

5.1.2. Режим пятидневной 40 часовой рабочей недели:

Понедельник – пятница с 09.00 до 17.30 ч;

Обед с 13.00 до 13.30 ч;

Выходные: суббота, воскресенье предусматривается для штатных должностей следующих структурных подразделений:

- административно-управленческий персонал (директор, заместитель директора, заместитель директора по АХР, главный бухгалтер, секретарь руководителя);

- отдел бухгалтерского учета и финансового обеспечения (бухгалтер, контрактный управляющий);

- отдел кадрового и правового обеспечения (специалист по персоналу);

- спортивный отдел (начальник спортивного отдела);

- административно-хозяйственный отдел (начальник административно-хозяйственного отдела, программист, юрист, заведующий складом, уборщик служебных помещений, водитель, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, слесарь-электрик, слесарь-сантехник).

Для инструкторов-методистов спортивной школы, старшего инструктора-методиста спортивной школы (Постановление Правительства РФ № 225 от 21.02.2022 г.) устанавливается режим пятидневной 36-ти часовой рабочей недели

Понедельник – пятница с 09.00 до 17.00 ч;

Обед с 13.00 до 13.48 ч;

Режим шестидневной рабочей недели предусматривается для штатных должностей:

- тренеры-преподаватели: (с 8.00 до 21.00 ч, согласно расписанию тренировочных занятий). Рабочий день тренера-преподавателя начинается за 15 минут до начала занятий.

Для совместителей согласно ст. 284 Трудового кодекса Российской Федерации продолжительность рабочего времени 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. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ).

При работе тренера-преподавателя по совместительству в обязательном порядке соблюдаются требования ч. 2 ст. 348.7 ТК РФ.

5.1.3. Отдельным работникам по согласованию с Администрацией может

устанавливаться режим неполного рабочего времени.

5.1.4. Время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания тренеров-преподавателей устанавливается исходя из графика тренировочного процесса, расписания тренировок, соревнований, плана общих мероприятий КГБУ ДО «КСШОР» и с учетом дополнительно возложенных на сотрудников обязанностей.

5.1.5. Тренерско-преподавательская нагрузка тренера-преподавателя устанавливается трудовым договором (дополнительным соглашением к договору), на основании приказа КГБУ ДО «КСШОР» «О распределении нагрузки».

При распределении рабочей нагрузки учитывается:

- сохранение преемственности групп и объема нагрузки;
- необходимость предоставления условий специалистам после окончания ими учебного заведения для набора спортсменов в соответствии с рабочей нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
- уменьшение рабочей нагрузки возможно в случае уменьшения количества часов по тренировочным планам и программам, сокращения групп.

5.1.6. Продолжительность рабочего дня в каникулярное время устанавливается соответственно нагрузке, установленной тарификации.

5.1.7. Учет рабочего времени организуется в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации. В случае болезни работника, последний своевременно информирует Администрацию КГБУ ДО «КСШОР».

5.1.8. Основанием для освобождения от работы в рабочие для работника дни являются листок временной нетрудоспособности, справка по уходу за больным, другие случаи, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

5.1.9. При неявке тренера-преподавателя или другого работника КГБУ ДО «КСШОР» Администрация обязана немедленно принять меры по его замене другим тренером-преподавателем, другим работником.

5.1.10. Контроль за организацией учебно-тренировочных занятий в выходные дни обеспечивается инструктором-методистом по закрепленному за ним виду спорта.

5.1.11. Организация учебно-тренировочных занятий регламентируется дополнительными образовательными программами в области физической культуры и спорта.

5.1.12. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.1.13. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с письменного согласия работника и в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации.

5.1.14. Привлечение отдельных работников КГБУ ДО «КСШОР» к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством по письменному приказу

директора КГБУ ДО «КСШОР».

5.1.15. Работа в выходной день оплачивается не менее чем в двойном размере или компенсируется предоставлением другого дня отдыха (по соглашению сторон).

5.1.16. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.1.17. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению Сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

5.1.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы КГБУ ДО «КСШОР» и благоприятных условий для отдыха работников.

5.2. Время отдыха

5.2.1. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, работник вправе использовать его по своему усмотрению.

5.2.2. Еженедельными выходными днями являются (ст. 111 ТК РФ):

- при пятидневной рабочей неделе – суббота и воскресенье;

Выходной день для тренерско-преподавательского персонала устанавливается согласно расписанию учебно-тренировочных занятий.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

5.2.3. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и не более 2 часов, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка. В рабочее время включаются специальные перерывы для обогрева и для отдыха ст. 109 ТК РФ работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях и другим работникам в необходимых случаях.

5.2.4. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка ст.114 ТК РФ.

5.2.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней согласно ст. 115 ТК РФ, педагогические работники (тренеры-преподаватели и инструкторы-методисты спортивной школы) имеют продолжительный отпуск – 42 календарных дня.

5.2.6. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна

из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней ст. 125 ТК РФ. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемом работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.2.7. Сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска ст. 115 ТК РФ предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, которые суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Количество дней дополнительного отпуска для разных групп сотрудников КГБУ ДО «КСШОР» определяется директором КСШОР согласно приложения № 1.

5.2.8. Краткосрочный отпуск с сохранением заработной платы по письменному заявлению работника предоставляется в связи:

- с регистрацией брака самого работника – до 5 календарных дней;
- со свадьбой детей – до 3 календарных дней;
- с рождением ребенка (отцу) – до 5 календарных дней;
- аварийной ситуацией по месту жительства – до 5 календарных дней;
- со смертью близких родственников (матери, отца, жены, мужа, сына, дочери) – до 5 календарных дней;
- работникам, имеющим детей в возрасте до 10 лет – 1 сентября (День знаний);
- с ведением здорового образа жизни (в том числе один год без больничного листа, отказом от курения, нормализацией веса) – 1 день;
- для посадки картофеля – 1 день и для копки картофеля – 1 день;
- в других случаях – по усмотрению Администрации.

5.2.9. Дополнительные отпуска предоставляются одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском. По письменному заявлению работника, дополнительный отпуск может быть заменен денежной компенсацией с соблюдением ограничений, установленных ст. 126 ТК РФ.

5.2.10. Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работников:

- при получении путевки на санаторно-курортное лечение;
- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- в связи с производственной необходимостью (по согласию работника);
- по уважительным семейным обстоятельствам (в связи с переездом на новое место жительства);
- в связи с непредвиденными обстоятельствами;
- в иных случаях – по усмотрению Администрации.

5.2.11. 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. Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения работника с подобной просьбой и от наличия возможности обойтись без работника в течение определенного времени, как правило, до десяти календарных дней.

6. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель:

6.1. Обеспечивает разработку и утверждение локальных нормативных актов (правил, инструкций, соглашений) по охране труда в соответствии со спецификой КГБУ ДО «КСШОР» и с учетом мнения профсоюзного комитета, а также ознакомление работников с требованиями охраны труда ст. 214 ТК РФ.

6.2. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, а также работников при отсутствии прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, в случае медицинских противопоказаний.

6.3. Обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором.

6.4. Проводит систематически планово-предупредительные ремонты и техническое обслуживание систем энергоснабжения, отопления, АТС; обеспечивает наличие и функционирование всех мест общего пользования в учебном здании и иных объектах КГБУ ДО «КСШОР» в соответствии с санитарными нормами.

6.5. Немедленно информирует родственников, пострадавших от несчастных случаев на производстве, о случившемся ст. 228.1 ТК РФ.

6.6. Рассматривает результаты расследования несчастных случаев на производстве в целях профилактики с обязательным участием профсоюзного комитета ст. 230 ТК РФ.

6.7. Проводит специальную оценку условий труда рабочих мест в КСШОР в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.8. Утверждает комиссию по охране труда на паритетных началах для разработки и утверждения соглашения по охране труда ст. 224 ТК.

6.9. Обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда.

6.10. Предоставляет работнику при отказе его от выполнения работ, создающих опасность для жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда по вине работодателя, другую работу до устранения такой опасности с сохранением среднего заработка ст. 216.1 ТК РФ.

6.11. Обеспечивает направление средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости п. 2, 4, 11 ч. 2 ст. 17 Федерального закона от 24.07.1998 г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

6.12. Организует, проводит и оплачивает обязательные предварительные

(при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, а также связанных с движением транспорта для предупреждения пригодности их для выполнения поручаемой работы.

6.13. Обеспечивает участие профсоюзного комитета, уполномоченных лиц в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и смертельных несчастных случаях в течение суток письменно информирует территориальную краевую организацию профсоюза ст. 228-231 ТК РФ.

Профсоюзная организация:

6.14. Организует работу уполномоченных лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных Коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, Правил внутреннего распорядка. Поручает уполномоченным лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

6.15. Представляет интересы работников, оказывает им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, на заседании профкома, в суде. Не допускает расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

6.16. Представляет информацию краевой организации профсоюза обо всех происшествиях, несчастных случаях и о последствиях, о выполнении мероприятий по устранению причин аварии и несчастного случая.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

7.1. Осуществлять обязательные социальное страхование работников ст. 22 ТК РФ. Своевременно перечислять страховые взносы в размерах, определенных законодательством гл. 34 НК РФ.

7.2. Обеспечивать своевременное представление в Социальный фонд России достоверных сведений о стаже и заработной плате работников ст. 14 ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании РФ».

7.3. Осуществлять контроль за получением, хранением, передачей и использованием персональных данных каждого работника КГБУ ДО «КСШОР» ст. 87 ТК РФ и на основании положения о защите персональных данных.

7.4. Соблюдать установленную квоту для трудоустройства инвалидов.

7.5. Обеспечивать по письменному требованию работника, а также ветерана, пенсионера КГБУ ДО «КСШОР» посещение тренажерного зала, сауны, иных спортивных объектов КГБУ ДО «КСШОР» по графику, согласованному с директором КГБУ ДО «КСШОР», и осуществляемого за пределами рабочего времени работника. Посещение спортивных объектов указанными лицами не должно препятствовать осуществлению учебно-тренировочного занятия или соревновательной деятельности в КГБУ ДО «КСШОР».

7.6. Выплачивать материальную помощь.

7.6.1 Материальная помощь может быть оказана из фонда оплаты труда работникам КГБУ ДО «КСШОР» в следующих случаях:

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска при условии добросовестного и эффективного труда (при наличии у работодателя финансовой возможности);

по следующим обстоятельствам:

- продолжительное (более 1 месяца) заболевание работника, его супруга или близкого родственника (мать, отец, сын, дочь), подтвержденное справкой медицинской организации;

- рождение ребенка, подтвержденное свидетельством о рождении;

- вступление в брак, подтвержденное свидетельством о браке;

- смерть супруга или близкого родственника (мать, отец, сын, дочь), подтвержденная свидетельством о смерти;

- утрата или повреждение жилья в случае пожара, наводнения или иного стихийного бедствия, подтвержденные документом, содержащим сведения об утрате или повреждении жилья в связи с указанными обстоятельствами.

7.6.2. Материальная помощь к отпуску выплачивается при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска или его части:

- административному персоналу в размере одного должностного оклада,

- остальным категориям работников не более двух минимальных окладов.

7.6.3. Материальная помощь к отпуску работнику, принятому в текущем календарном году, выплачивается пропорционально отработанному времени.

7.6.4. Материальная помощь по семейным обстоятельствам выплачивается единовременно за счет средств фонда оплаты труда.

7.6.5 Максимальный размер материальной помощи не может превышать трех должностных окладов в год.

7.6.6. Решение об оказании работнику материальной помощи принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника.

7.7. Выделять работникам транспорт для личных нужд согласно заявлению с компенсацией за счет работника стоимости ГСМ.

7.8. Направлять до 5 % внебюджетных средств на финансирование коллективных торжественных мероприятий к профессиональным и праздничным дням. Выделять средства для детей (в возрасте до 14 лет включительно) работников КГБУ ДО «КСШОР», на приобретение новогодних подарков.

7.9. Предоставлять транспорт для совместных поездок на отдых.

7.10. Ходатайствовать о награждении Почетными грамотами и Благодарственными письмами Министерства спорта Алтайского края, Алтайского краевого законодательного собрания, Губернатора Алтайского края за добросовестное отношение к труду, качественное выполнение функциональных обязанностей и активное участие в общественной жизни.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

Стороны договорились:

8.1. Работодатель признает приоритетное право профсоюзного комитета на ведение переговоров от имени работников по вопросам разработки проекта Коллективного договора, его заключения и внесения в него изменений и дополнений.

8.2. Профсоюзный комитет берет на себя обязанности представительного органа, через который работники реализуют право на участие в управлении КГБУ ДО «КСШОР» в виде:

- получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- проведения с работодателем консультаций по вопросам принятия локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- учета мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

8.3. Профсоюзный комитет имеет право при поддержке структурного подразделения выдвигать кандидатуры выборных профсоюзных работников на присвоение почетных званий и награждение ведомственными знаками отличия.

8.4. Для привлечения к дисциплинарной ответственности работника, избранного в состав профсоюзных органов, требуется согласование с профсоюзом.

8.5. Увольнение по инициативе Администрации работников, состоявших в составе профсоюзных комитетов, не допускается в течение 2 лет после окончания срока их полномочий за исключением случаев, предусмотренных законодательством ст. 376 ТК РФ.

8.7. Работодатель заблаговременно ставит в известность профсоюзный комитет обо всех готовящихся крупных организационных изменениях в деятельности КГБУ ДО «КСШОР», а также проектах долгосрочных и текущих планов развития, других вопросов.

В случае выявления нарушений законодательства о труде профсоюзный комитет направляет работодателю письменное представление об устранении этих нарушений.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения представления об устранении выявленных нарушений сообщать профсоюзному комитету о результатах рассмотрения данного представления и принятых мерах.

8.8. Работодатель безвозмездно представляет профсоюзному комитету в пользование:

- оборудованное, отапливаемое электрифицированное помещение, удобное и доступное для членов профсоюза, находящееся в здании (по заявке от председателя профсоюзного комитета);
- оргтехнику (компьютер, принтер), средства связи, включая Интернет, бумагу и канцелярские товары по соответствующей заявке;

- транспорт при организации социально значимых мероприятий (по заявке);

- нормативные правовые документы.

8.9. По письменным заявлениям работников членов профсоюза работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы в размере 1% заработной платы членов профсоюза.

8.10. Право приема, регистрации и хранения заявлений о вступлении в первичную профсоюзную организацию КГБУ ДО «КСШОР» предоставляется профсоюзному комитету. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденными от основной работы, предоставляется свободное от работы время с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и профсоюза, для участия в качестве делегатов, созываемыми профсоюзами съездов, конференций или для краткосрочной учебы.

9. Заключительные положения

9.1. Стороны, подписавшие договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.

9.2. Настоящий коллективный договор заключен в письменной форме, составлен в 3 (трех) экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

9.3. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу с момента подписания сторонами.

9.4. Изменения и дополнения к настоящему договору в течение срока его действия оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

9.5. Настоящий коллективный договор, оформленный надлежащим образом в течение семи дней со дня подписания, направляется работодателем на уведомительную регистрацию в орган по труду, а затем размещается на сайте КГБУ ДО «КСШОР» и является документом, обязательным для исполнения всеми работниками КГБУ ДО «КСШОР».

9.6. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со ст. 51 ТК РФ. Профсоюзный комитет в целях контроля выполнения коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у Администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает её, при необходимости организует экспертизы, заслушивает на своих заседаниях должностных лиц о ходе выполнения положений договора.

9.10. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся один раз в год на заседании двусторонней комиссии, состоявшей из представителей работодателя и профсоюзного органа.

Приложение № 1
к Коллективному договору
КГБУ ДО «КрСШОР»
от «02» ноября 2023 г.

ия
ского

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета КГБУ ДО «Краевая
спортивная школа олимпийского
резерва»

З.А. Шмойлова
«02» ноября 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор КГБУ ДО «Краевая
спортивная школа олимпийского
резерва»

С.А. Волков
«02» ноября 2023 г.



Перечень

должностей, привлекаемых к выполнению должностных обязанностей за
пределами установленной продолжительности рабочего времени
(ст.101 ТК РФ)

№ п/п	Должность	Количество календарных дней дополнительного отпуска
1	Директор	14
2	Заместитель директора	14
3	Заместитель директора по АХР	14
4	Главный бухгалтер	14
6	Начальник АХО	10
7	Начальник спортивного отдела	10
8	Бухгалтер	6
9	Контрактный управляющий	6
10	Специалист по персоналу	6
11	Программист	6
12	Юрист	6
13	Водитель	4

»)

17
17
23

410 0.8