

Со стороны работодателя:

Директор государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Ставропольского края
«Ставропольское училище
олимпийского резерва (техникум)»
(СУОР)

С.Н. Асадчев

20 22 г.

Со стороны работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения Ставропольского края
«Ставропольское училище
олимпийского резерва (техникум)»
(СУОР)

Н.В. Каширина

20 22 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ
«СТАВРОПОЛЬСКОЕ УЧИЛИЩЕ ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА
(ТЕХНИКУМ)» (СУОР)
на 2023 - 2025 гг.

Согласовано:

Председатель Ставропольской краевой
организации профсоюза работников
культуры

Е.Ю. Логачева

20 22 г.

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию:
Администрация города Ставрополя
Комитет труда и социальной
защиты населения администрации
города Ставрополя

Рег. № 431 от
Администрация города Ставрополя
Комитет
труда и социальной защиты населения
администрации города Ставрополя
Пенная улица, д. 35, г. Ставрополь
355035, Ставропольский край

«07» 11 2022 г.

Л.В. Логачева (Л.В.)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ставропольского края «Ставропольское училище олимпийского резерва (техникум)» (далее - Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) с целью установления согласованных мер по защите социально-трудовых прав, профессиональных интересов работников, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот для работников, а также по созданию благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники Учреждения, в лице их представителя – профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (далее – Профком);

Работодатель — директор Учреждения (далее – Работодатель)

1.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.5. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.5.1. Работодатель:

- признавать Профком единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

- соблюдать условия данного договора, выполнять его пожелания;

- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников Учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных разработчиков, через информационные стенды, ведомственную печать и др.)

1.5.2. Профком обязуется:

- содействовать эффективной работе Учреждения;

- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссии по трудовым спорам (далее – КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профком, представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профкомом.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с Работодателем.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ;

- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Работодателем и Профкомом, комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны договорились о том, что:

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается 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.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

Прием на работу оформляется приказом Работодателя. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы, один экземпляр приказа остается в личном деле работника, по требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

При наличии вакантных мест преимущественное право при приеме на работу имеют молодые специалисты, окончившие Учреждение и соответствующие требованиям в занимательной должности.

2.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с Уставом Учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределенный или определенный срок в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (далее – РФ).

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором Учреждения.

В соответствии с ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательным для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес Учреждения);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, компенсационные,

стимулирующие выплаты, доплаты, надбавки, поощрительные и премиальные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил);

- гарантии и компенсации за тяжелую работу и работу с вредным и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

2.6. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

По инициативе Работодателя допускается изменение существенных условий трудового договора только в связи с изменением числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, количества часов работы по учебному плану, сменности работы учреждения, образовательных программ.

О предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудового договора, а так же о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст.74 ТК РФ).

2.7. Расторжение трудового договора с работниками по инициативе Работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством РФ.

2.8. Профком осуществляет общественный контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора.

3. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

3.1. Работодатель обеспечивает:

3.1.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключён трудовой договор по основному месту работы, исполнение работниками трудовых обязанностей в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором.

3.1.2. Подготовку и проведение аттестации педагогических работников и медицинских работников (врачей, медицинских сестер, медицинских братьев) за счет средств Учреждения в соответствии с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям разрядов оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.1.3. Повышение квалификации педагогических работников не менее одного раза в три года, инструкторов-методистов не менее одного раза в четыре года и медицинских работников не реже одного раза в пять лет.

3.1.4. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, включая обучение новым профессиям и специальностям.

3.1.5. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования в порядке, предусмотренным ТК РФ.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе имеют лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 18-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста без матери;
- несовершеннолетние работники;
- инвалиды.

3.2.2. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным или основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание.

3.2.3. В случае закрытия классов (групп), изменения учебного плана предоставлять работникам, с их согласия, возможность работать в режиме неполной нагрузки.

3.2.4. Совместно с Профкомом готовить материалы на награждение работников, присвоение им почётных званий.

3.3. Профком осуществляет:

3.3.1. Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных

документов и проведения аттестации, повышения квалификации педагогических, медицинских и других работников Учреждения.

3.3.2. Участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников Учреждения, утверждении квалификационных характеристик работников.

4. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

4.1. Стороны исходят из того, что:

4.1.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением по оплате труда Учреждения, в котором фиксируются система оплаты труда, виды компенсационных, стимулирующих выплат (в том числе премий и иных вознаграждений), условия и порядок их назначения по согласованию с Профкомом и действующим законодательством Российской Федерации в пределах фонда оплаты труда.

4.1.2. Размеры должностных окладов работников Учреждения установлены на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, с учетом примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству физической культуры и спорта Ставропольского края, разработанного министерством физической культуры и спорта Ставропольского края (далее - Учредитель), а также рекомендаций смежных отраслевых министерств и ведомств.

4.1.3. Оплата труда педагогических, медицинских и библиотечных работников Учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующей отрасли экономики.

4.1.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа месяца. В случае совпадения дня выплаты с выходным или рабочим праздничным днем, выплата зарплаты производится накануне этого дня.

4.1.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной ТК РФ, положением об оплате труда, ведомственным, отраслевыми и внутренними актами и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (оплаты за работу в ночное время, в выходные праздничные дни, кроме работников, работающих в условиях сменности или в режиме гибкого рабочего времени);
- проценты за обеспечение качественного тренировочного и педагогического процесса;

- надбавки за расширение зон обслуживания;
- выплаты молодым специалистам: устанавливаются специалистам в возрасте до 35 лет в течение 3-х первых лет работы, получившим впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования, и приступившим к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца;

- продолжительность рабочего времени работников, работающих на условиях совместительства, не должна превышать половины установленной продолжительности рабочего времени и оплачиваться пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором (ст.284-285 ТК РФ). На основании статьи 129 ТК РФ у работника, работающего по совместительству норма рабочего времени в 2 раза меньше работающих полный рабочий день и должностной оклад устанавливается в два раза меньше, предусмотренного штатным расписанием.

- работникам, работающим на условиях совместительства, наравне с основными работниками, устанавливаются выплаты за качество выполняемых работ по результатам оценки деятельности по показателям и критериям с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также надбавки стимулирующего характера: за специализацию, за стаж работы (выслугу лет) в отрасли «физическая культура и спорт», педагогический стаж, медицинский стаж, коэффициент квалификации, за государственные и ведомственные звания и награды.

4.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

4.2.1. Выплату отпускных не позднее, чем за 3 календарных дня до начала отпуска, выплаты при увольнении – в последний день работы.

4.2.2. Выплаты денежных премий, за результаты труда, доплаты и надбавки в соответствии с положением об оплате труда и положением о премировании.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются Работодателем с учётом мнения Профкома.

4.3. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случае неявки сменяющего работника. Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Оплата труда производится как за сверхурочную работу.

Работодатель обязан обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

4.5. Должностные оклады заместителей директора Учреждения устанавливаются на 10% ниже должностного оклада руководителя.

4.6. Работодатель выплачивает работникам за счёт средств Учреждения за первые три дня болезни пособие по временной нетрудоспособности с учётом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с действующим законодательством.

4.7. Совместным решением Работодателя и Профкома средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение (премии), на оказание материальной помощи и установление надбавок работникам.

4.8. Профком:

4.8.1. Принимает участие в работе постоянно действующей комиссии по установлению и распределению выплат стимулирующего характера, единовременных выплат, премиальных выплат, выплат материальной помощи работникам Учреждения, разработке всех локальных нормативных документов Учреждения по оплате труда.

4.8.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объёме выплатой заработной платы работникам.

4.8.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени:

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 медицинских работников - не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ);

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 (Федеральный закон от 28.12.2013 N 421-ФЗ).

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

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, может быть увеличена, но

не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных для лиц соответствующего возраста.

5.1.2. Рабочее время работников определяется трудовым законодательством РФ, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, расписанием учебных занятий, расписанием тренировочных занятий, графиками сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.1.3. Для отдельных категорий работников устанавливается ненормированный рабочий день в соответствии с трудовыми договорами и дополнительными соглашениями к ним, заключаемыми в установленном порядке.

5.1.4. Педагогическим работникам конкретная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.1.5. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени педагогических работников.

5.1.6. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. В это время педагогические работники привлекаются администрацией к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

5.1.7. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- 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.

5.1.8. По заявлению сотрудника, при согласии руководителя, Приказом директора Учреждения может устанавливаться индивидуальный режим работы, при условии, что данный режим не приведет к снижению качества выполняемой работы.

5.1.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, в случае

необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений, а также в случаях работы в режиме гибкого времени. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения Профкома.

5.1.10. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх 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 РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх 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.

5.1.11. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается Работодателем за две недели до наступления календарного года, с учётом мнения Профкома. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён под подпись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

При наличии у работника путёвки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям, отпуск предоставляется вне графика.

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

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, на основании которого создаётся приказ об отзыве.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ.

5.2.2. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее 3 календарных дней.

5.2.3. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению в соответствии с ТК РФ. В соответствии с ч. 1 ст. 128 ТК продолжительность отпусков без сохранения заработной платы определяется по соглашению между работником и работодателем. В

каждом конкретном случае продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между работником и работодателем в зависимости от обстоятельств (причин), по которым возникла необходимость в таком отпуске. Отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника может быть предоставлен ему только при наличии у него уважительной причины. Поэтому в заявлении работник обязан указать причину, по которой ему необходим отпуск.

В соответствии со ст. 128 ТК РФ работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

Работодатель также обязуется предоставлять отпуска без сохранения заработной платы и в других случаях, предусмотренных ТК РФ, в частности:

- работникам, осуществляющим уход за несовершеннолетними детьми, продолжительностью до 14 календарных дней - в соответствии со ст. 263 ТК РФ;

- работникам - Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, полным кавалерам ордена Славы, Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы - продолжительностью до 3 недель в году в удобное для них время года (Закон РФ "О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы", Федеральный закон "О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы");

- работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние специальные учебные заведения, - соответственно на 15 и 10 календарных дней, работникам, обучающимся без отрыва от производства на подготовительных отделениях при высших учебных заведениях, для сдачи выпускных экзаменов - на 15 календарных дней, а также студентам высших учебных заведений очной формы обучения, совмещающим учебу с работой, для промежуточной аттестации - на 15 календарных дней в учебном году и др. (ст. ст. 173, 174 ТК РФ);

- работникам в случае болезни - на 3 дня в течение года. Такой отпуск предоставляется по личному заявлению работника без предъявления

медицинских документов, удостоверяющих факт заболевания (ст. 20 Основ законодательства об охране здоровья).

Во всех случаях предоставления отпусков без сохранения заработной платы, независимо от их назначения и продолжительности, они должны оформляться приказом (распоряжением) об отпуске.

Получив отпуск без сохранения заработной платы, работник может в любой момент прервать его и выйти на работу, поставив об этом в известность работодателя.

5.2.4. Предоставлять педагогическим работникам каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством РФ.

5.3. Профком осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права, условий, режима работы, регулирования рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативно – правовыми документами.

5.4. Утвердить правила внутреннего распорядка;

5.5. Организовать работу в каникулярное время по особому графику, но не выше объёма нагрузки в учебное время.

5.6. Утверждать расписание занятий не позднее, чем за 3 дня до начала учебного года (четверти).

5.7. Разрабатывать и согласовывать с Профкомом должностные обязанности и инструкции на рабочем месте. Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями.

5.8. Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год с учетом преемственности классов (групп). Неполная учебная нагрузка, так же как и превышающая ставку, устанавливается с письменного согласия работника.

5.9. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования работника, прочих условий, требующих изменения тарификации. Срок проведения тарификации – до 25 сентября т.г.

5.10. Ознакомить работника с новой предварительной учебной нагрузкой до его ухода в отпуск.

5.11. Сохранять за ушедшими в отпуск по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет место работы.

5.12. Вновь принятым работникам может предоставляться очередной отпуск в полном размере по истечении 6 месяцев с момента приема на работу.

5.13. Вести работу по персонифицированному учету.

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

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников в соответствии ТК РФ.

Для реализации этого права не допускать к работе лиц не прошедших в установленном порядке обучения и инструктажа по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

В случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, Работодатель обязан соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения к выполнению: тяжёлых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работ в ночное время, а также сверхурочным работам.

Осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более лёгкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, с соответствующей оплатой.

Устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; проводить другие мероприятия.

6.1.2. Предусмотреть в смете расходов затраты на финансовые мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% от фонда оплаты труда.

6.1.3. Проводить специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения Профкома.

6.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

6.1.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством.

6.1.6. На время приостановки работы в Учреждении органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, сохранять за ним место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен Работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.1.7. При отказе работника от выполнения работ, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья,

Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасностей для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине Работодателя.

В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой как простой не по вине работника.

6.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда, обеспечить их соблюдение работниками Учреждения.

6.1.9. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными (или) опасными условиями труда.

6.1.10. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счёт средств Учреждения.

6.1.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве.

6.1.12. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счёт средств Учреждения.

6.1.13. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда, за счёт средств Учреждения или фонда социального страхования.

6.1.14. Предоставлять один свободный день в месяц уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда для осуществления общественного контроля за охраной труда.

6.2. Профком обязуется:

6.2.1. Организовать физкультурно – оздоровительные и культурно - массовые мероприятия для членов профсоюза и других работников;

6.2.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников;

6.2.3. Утвердить комитет (комиссию) по охране труда Учреждения;

6.2.4. Избрать уполномоченного (доверенного) лица по охране труда. Выбрать представителей от работников в комитет (комиссию) по охране труда;

6.2.5. Осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда работников Учреждения в соответствии с законодательством;

6.2.6. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев;

6.2.7. Предъявить требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

6.2.8. Обращаться в соответствующие органы с предложением о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. В целях социальной защиты работников Учреждения, в пределах отпущенных средств, стороны гарантируют:

7.1.1. Предоставление работникам Учреждения – женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, не менее 2 часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц, полностью оплачиваемых.

7.1.2. Предоставление работникам оплачиваемых свободных дней по следующим причинам:

- бракосочетание работника – 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей – 1 рабочий день;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги – 3 рабочих дня;
- переезд на новое место жительства – 2 рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию – 2 рабочих дня;
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу с 1 по 5 класс – 1 рабочий день;
- для сопровождения детей в день последнего звонка, а также выпускников 9-х и 11-х классов;
- при рождении ребенка в семье (мужу) – 2 рабочих дня;

7.1.3. Работодатель производит единовременные выплаты в виде материальной помощи работникам в следующих случаях и размерах:

- при выходе на пенсию по возрасту – не менее 1 минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ);
- при регистрации брака работника – не менее 1 МРОТ;
- при рождении ребёнка – не менее 1 МРОТ;
- в случае смерти работника, ближайших родственников (родителей, супругов, детей, брата, сестры) – не менее 1 МРОТ;
- в связи с лечением и проведенной операцией, повлекшей нарушение трудоспособности на срок не менее 3х недель, при предоставлении подтверждающих документов (листок нетрудоспособности, выписка из истории болезни, прочее) – не менее 1 МРОТ.

Указанные выплаты производятся в пределах экономии средств фонда оплаты труда за счет бюджета Ставропольского края, а также за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

7.1.4. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральными законами.

7.1.5. Исходя из положений статей 8, 22, 41 Трудового кодекса Российской Федерации работники, которые приняли добровольное решение пройти вакцинацию от новой коронавирусной инфекции COVID-19, в день вакцинации освобождаются от работы на один рабочий день с сохранением места работы и среднего заработка на основании письменного заявления и приказа работодателя, при этом день освобождения согласовывается с непосредственным руководителем. Работники обязаны предоставить справку медицинской организации, подтверждающую прохождение вакцинации от новой коронавирусной инфекции COVID-19.

7.1.6. В целях стимулирования работников к прохождению вакцинации от новой коронавирусной инфекции COVID-19 Работодатель производит однократно единовременные разовые выплаты в размере 20 % от минимального размера оплаты труда работникам, добровольно прошедшим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции COVID-19, при предоставлении сертификата о вакцинации на основании письменного заявления и приказа работодателя.

7.2. Не освобожденные члены Профкома для участия в мероприятиях, проводимых вышестоящими организациями, освобождаются от основной работы с выплатой среднедневного заработка. Командировочные расходы оплачиваются за счет Учреждения, Профкома.

7.3. Стороны договорились о том, что Профком:

- оказывает содействие членам профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов;
- создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и др., с целью оказания им адресной социальной поддержки;
- осуществляет контроль за расходованием средств социального страхования;
- оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета;
- осуществляет правовые консультации по социально – бытовым вопросам членам профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

8. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

8.1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ стороны подтверждают, что Работодатель обязан в установленный срок представить органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные указанным Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у него, о сведениях, представленных в орган Пенсионного

фонда РФ для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

9. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ)

9.1. Каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита.

9.2. Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства, соблюдением правил по безопасному ведению работ во всех организациях осуществляют органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Профком имеет право на осуществление контроля за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства.

9.4. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами.

9.5. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

Индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между Работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства.

9.6. Индивидуальные трудовые споры работников, работающих по трудовому договору, по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных, разового поощрения), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора не по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, выплаты среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с ТК РФ.

9.7. Комиссия по трудовым спорам образуется по инициативе работников и (или) Работодателя из равного числа представителей работников и Работодателя в соответствии с ТК РФ.

9.8. Порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) по вопросам установления новых или изменения существующих социально-экономических условий труда, заключения и исполнения коллективного договора и соглашений между администрацией и трудовым коллективом или Профкомом регулируется в соответствии с ТК РФ.

9.9. Увольнение членов профсоюзной организации по инициативе администрации допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия Профкома, председателя профкома – с согласия вышестоящего профсоюзного органа в соответствии с действующим законодательством.

10. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Выступая представителем работников и являясь стороной коллективного договора, Профком принимает на себя обязательства по всем разделам коллективного договора.

Профком и коллектив Учреждения обязуются:

- участвовать в субботниках по уборке территории, расчистке снега и др.;
- участвовать в озеленении территории;
- сохранять в чистоте рабочие места;
- экономить электроэнергию и воду;
- бережно относиться к имуществу Учреждения;
- способствовать привлечению внебюджетных средств для развития Учреждения;
- контролировать выполнение мероприятий коллективного договора;
- соблюдать правила техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарии и гигиены;
- уважительно относиться к администрации, сотрудникам, обучающимся и студентам Учреждения.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Производить через Централизованную бухгалтерию отрасли физической культуры и спорта безналичное перечисление взносов на счет профсоюзной организации.

10.2.2. Разрешить обучение председателя Профкома по вопросам профсоюзной работы, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства с сохранением среднего заработка в течение семи дней в календарном году.

10.2.3. Включить председателя Профкома в состав аттестационной комиссии, обеспечить его участие в совещаниях при директоре.

10.2.4. Производить аттестацию работников при участии представителей Профкома.

10.2.5. Предоставлять председателю Профкома один день в месяц, свободный от работы, для выполнения общественных обязанностей, с сохранением заработной платы.

10.2.6. Предоставлять Профкому необходимую информацию по вопросам труда, социально-экономического развития Учреждения.

11. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

11.1. Работодатель обязуется:

11.1.1. Передавать первичной профсоюзной организации СУОР в бесплатное пользование находящиеся на балансе работодателя объекты спортивного назначения для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей;

11.1.2. Способствовать проведению смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья и других мероприятий;

11.1.3. Ежемесячно перечислять на расчетный счет первичной профсоюзной организации СУОР целевые отчисления за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, в размере 15 000 (Пятнадцать тысяч) рублей на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, в том числе на проведение мероприятий по празднованию профессиональных и государственных праздников, юбилейных дат организации и работников, дней рождения работников, проведение конкурсов профессионального мастерства, спортивных мероприятий и иной работы в организации (в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации, частью второй п. 2 статьи 28 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016 г.) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017 г.).

11.1.4. За счет целевых отчислений, указанных в п.11.1.3., работодатель производит закупку новогодних подарков детям работников до 18 лет.

11.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

11.2.1. Организовывать и проводить культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников СУОР и членов их семей;

11.2.2. Предусматривать в смете профсоюзного бюджета средства на культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия.

11.2.3. Создать комиссию из членов профсоюзного актива по культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работе в СУОР и подготавливать ежегодный План работы комиссии, ежемесячно предоставлять работодателю письменный отчет о деятельности данной комиссии и расходовании выделенных денежных средств.

11. СРОК ДЕЙСТВИЯ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Срок действия настоящего коллективного договора:
с 01.01.2023 г. по 31.12.2025 г.

11.2. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляет Работодатель, Профком, вышестоящие органы и органы государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства

11.3. На срок действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем всех его положений, Профком обеспечивает стабильность в работе коллектива.

11.4. Разногласия между Работодателем и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор, в период его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения и в соответствии с ТК РФ.

11.5. Текст коллективного договора должен быть доведен до сведения всех работников Учреждения. Профком обязуется содействовать реализации прав работников Учреждения, основанных на коллективном договоре.

11.6. Ответственность за выполнение принятых сторонами обязательств в настоящем коллективном договоре возлагается со стороны Работодателя на директора, со стороны Профкома – на председателя Профкома.

11.7. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

11.8. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.9. Настоящий коллективный договор подписан в пяти экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

11.10. Все изменения и дополнения к настоящему коллективному договору оформляются в письменном виде и производятся в порядке, предусмотренном для заключения коллективных договоров в соответствии с действующим законодательством.

11.11. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.