

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГБУ ДО «СШОР Кузбасса по спортивной гимнастике им.И.И.Маметьева»

на 2024 (с 01 марта) – 2027 (по 28 февраля) гг.

г.Ленинск-Кузнецкий

27 февраля 2024г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются государственное бюджетное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва Кузбасса по спортивной гимнастике имени И.И.Маметьева» именуемое далее «Работодатель», в лице директора Сафиулина Евгения Рассиховича и сотрудники учреждения, именуемые далее «сотрудниками», представленные Советом трудового коллектива, именуемого далее «Представитель работников», в лице его председателя Маметьевой Альбины Аббесовны.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в учреждении.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех сотрудников учреждения.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Представителя сотрудников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения сотрудников по сравнению с трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении работы в учреждении по основаниям, предусмотренным статьей 59 ТК.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с сотрудником, могут предусматриваться условия об испытании, об обязанности сотрудника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

2.3. Помимо лиц, указанных в статье 70 ТК, испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, имеющих опыт работы в должности, по которой осуществляется зачисление в штат учреждения, более пяти лет.

2.4. Работодатель и сотрудники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от сотрудников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость сотрудника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить сотрудника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства. Сотрудник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.6. Сотрудники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между сотрудником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством, Работодатель обязан проводить повышение квалификации сотрудников, если это является условием выполнения сотрудниками определенных видов деятельности. Сотрудникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством.

3. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ

3.1. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе сотрудника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод сотрудника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ сотрудника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 7) отказ сотрудника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 8) отказ сотрудника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- 9) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 10) нарушение установленных законодательством правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения сотрудника является последний день его работы.

3.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за три месяца, представлять представителю работников проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения сотрудников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и сотрудников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении сотрудников информация в соответствующие органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца. Стороны договорились, что применительно к данному учреждению высвобождение является массовым, если сокращается 30 и более процентов работников в течение 30 календарных дней.

3.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании сотрудника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других сотрудников с самостоятельным заработком; сотрудники, получившие в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды боевых действий по защите Отечества; сотрудники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 15 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 18-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста без матери.

3.4. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения.

Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другое учреждение по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

3.5. В случае реорганизации учреждения не допускать увольнения работников, имеющих трех и более детей, ребенка-инвалида, а также работников, которые являются родителями-одиночками;

3.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее одного дня в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.7. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении не может превышать 40 часов в неделю, за исключением сотрудников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

В учреждении для рабочих и служащих применяется как пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, так и шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресеньем. Кроме того, для таких категорий работников, как сторожи, вахтеры, дежурные гостиницы, повара, кухонные работники, педагоги-организаторы установлены графики сменности.

4.2. Нормальная продолжительность ежедневной работы (смены) составляет 8 часов.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для сотрудников в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов;
- для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет – 4 часа.

Продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов устанавливается с учетом медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами России.

Для сотрудников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

4.3. Право на работу по неполному рабочему времени имеют беременные женщины, один из родителей, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.5. Помимо оснований, указанных в статье 99 ТК, привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия сотрудника в следующих случаях:

– при предотвращении производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

– при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи – для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, сотрудников в возрасте до 18 лет, других категорий сотрудников в соответствии с федеральным законом.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, у которых есть дети-инвалиды, работников, которые ухаживают за больными членами их семей по медицинскому заключению, матерей и отцов, которые воспитывают без супруга или супруги детей в возрасте до 14 лет, опекунов, которые воспитывают детей в возрасте до 14 лет, сотрудников, которые воспитывают ребенка в возрасте до 14 лет, если один из супругов работает вахтовым методом и родителей трех и более детей в возрасте до 18 лет, младшему из которых меньше 14 лет к сверхурочным работам, работе в ночное время, труду в выходные и праздники допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по

состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом такие сотрудники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ, работы в ночное время, в выходные или праздничные дни.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого сотрудника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым сотрудником.

4.6. Привлечение сотрудников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Выходным днем в учреждении является воскресенье (за исключением работников, работающих по графику сменности).

5.2. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в учреждении составляет 1 час.

Сотрудникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, и другим сотрудникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются Работодателем.

5.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

5.4. Работодатель ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утверждает график отпусков и доводит до сведения всех сотрудников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Сотрудник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям (при этом одна из частей не должна быть менее 14 календарных дней), согласовав это с Работодателем.

5.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется сотрудникам учреждения продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам (тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, концертмейстер, педагог-организатор, инструктор-методист, заместитель директора по учебно-воспитательной работе) – 42 календарных дня.

Спортсменам-инструкторам - 32 календарных дня.

5.6. Дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим работникам:

- Сотрудникам, которым по результатам специальной оценки условий труда установлен дополнительный оплачиваемый отпуск - 7 дней
- Сотрудникам, которым установлен ненормированный рабочий день (водитель) - 7 дней
- Сотрудникам-инвалидам - 4 дня
- Сотрудникам моложе 18 лет - 3 дня

5.7. Преимущественное право на ежегодный отпуск в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- несовершеннолетние;
- родители, в том числе приемные, опекуны или попечители, которые воспитывают ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- беременные перед или после отпуска по беременности и родам;
- сотрудники, у которых трое и больше детей в возрасте до 14 лет. Льгота действует пока младшему ребенку не исполнится 14 лет;
- супруг, который хочет воспользоваться отпуском во время отпуска по беременности и родам его жены;
- ветераны боевых действий, в том числе получившие инвалидность;
- сотрудники, которые получили или перенесли лучевую болезнь и другие заболевания, которые связаны с радиацией;
- сотрудники, которые претендуют на отпуск за первый рабочий год, при намерении работодателя включить их в график.

5.8. Сотрудники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи:

а) со свадьбой самого работника – 4 дня;

б) свадьбой детей – 2 дня;

в) смертью близких родственников (родителей, супругов, детей) – 3 дня;

г) рождением ребенка – 2 дня.

д) женщинам, сопровождающих первоклассников в школу 1 сентября, а также участвующим в выпускном дне в школе – 1 день

е) женщинам, имеющим детей до 16 лет, 1 день в месяц с сохранением заработной платы для посещения с ребенком медицинских учреждений;

5.9. Учреждение предоставляет сотрудникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, сотрудникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, сотрудникам — одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, сотрудникам-отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, сотрудникам, осуществляющим уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, на основании их письменного заявления ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям на основании письменного заявления работника. Переносить этот отпуск на следующий рабочий год нельзя.

5.10. Отзыв сотрудника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору сотрудника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе Положения об оплате труда работников – отдельного локального акта.

6.2. Выплата работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) по результатам специальной оценки условий труда в размере 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.3. Сроки выплаты заработной платы: за первую половину месяца - 20 число, за вторую половину месяца – 5 число следующего месяца. По заявлению сотрудников заработная плата может быть перечислена на лицевые счета в кредитной организации. При этом каждому сотруднику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

6.4. Работникам, занимающим по совместительству (внутреннему и внешнему) штатные должности, выплата за выслугу лет не производится.

6.5. Повышение квалификации осуществляется за счет средств Работодателя. При направлении Работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки и в соответствии с локальным нормативным актом.

6.6. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты зарплаты, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся сотруднику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством.

6.7. За каждый час работы в ночную смену производится доплата в размере 40% тарифной ставки (должностного оклада).

Ночной считается смена с 22 до 6 часов.

6.8. Время простоя не по вине сотрудника, а также время вынужденных отпусков по инициативе администрации оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы сотрудника.

7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на Работодателя.

7.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасные условия труда Работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических и санитарно - гигиенических мероприятий в соответствии с действующим законодательством и настоящим Договором.

- организацию работ по охране труда в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами по охране труда и единой системой управления охраной труда.

- проводить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда и оказания первой помощи при несчастных случаях на рабочем месте, инструктаж по охране труда, обучение по охране труда и проверку знаний требований правил охраны труда, безопасных методов и приёмов выполнения работ.
- допускать к работе на объектах Работодателя только те подрядные и сервисные организации, уровень и порядок организации работ которых в области охраны труда и безопасности соответствует принятым в Учреждении критериям.
- организовывать расследование несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний, происшедших с Работниками, в порядке и сроки, предусмотренные действующим законодательством.
- при формировании комиссий по расследованию несчастных случаев в обязательном порядке включать в состав комиссий представителей совета трудового коллектива.
- обеспечивать принятие в Учреждении Перечня мероприятий по улучшению условий труда работников, финансирование и выполнение включённых в него мероприятий.
- предоставлять Совету трудового коллектива сведения о выполнении Соглашений по охране труда, сообщать о выполнении мероприятий по устранению причин происшедших несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
- информировать Работников об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, о правилах пожарной безопасности, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и полагающихся Работникам компенсациях.
- обеспечивать Работников, занятых на работах с вредными условиями труда (по результатам СОУТ) бесплатной выдачей лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов, согласно действующим нормам, либо по письменному заявлению работника осуществлять компенсационную выплату в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов
- обеспечивать своевременную бесплатную выдачу и содержание специальной одежды и обуви, а также других средств индивидуальной защиты (СИЗ) Работникам в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
- организовать входной контроль по приёмке спецодежды и СИЗ.
- в случае производственной необходимости, с учётом особенностей производства, выдавать Работникам специальную одежду, специальную обувь и другие СИЗ сверх норм, предусмотренных Типовыми отраслевыми нормами.
- производить замену СИЗ при преждевременном выходе их из строя не по вине Работника. Производить стирку и химчистку СИЗ.
- организовывать контроль за правильным применением средств индивидуальной защиты. Отстранять от работы работника, не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении определённых работ.
- проводить за счет собственных средств, в случаях, предусмотренных действующим законодательством, обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические и дополнительные медицинские осмотры Работников. Не допускать Работников к исполнению ими

трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

- проводить специальную оценку условий труда в соответствии с действующим законодательством РФ и локальными нормативными актами. В случае выявления превышения предельно допустимых гигиенических норм и концентрации вредных веществ на рабочих местах принимать меры по их устранению. До устранения вредных и опасных факторов устанавливать Работникам, занятым на этих работах, предусмотренные действующим законодательством льготы и компенсации.

- проводить обучение ответственных лиц по охране труда в соответствии с требованиями действующего законодательства за счёт средств Учреждения.

8. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ СОТРУДНИКА

8.1. Учреждение несет ответственность за вред, причиненный здоровью сотрудников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.2. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, учреждение выплачивает сотрудникам, переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней зарплатой до повреждения здоровья и средней зарплатой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

8.3. Моральный вред, причиненный сотруднику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается сотруднику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

9. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ СОТРУДНИКАМ

9.1. Сотрудникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении на соревнования и в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине сотрудника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении сотрудника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

9.2. Дополнительные оплачиваемые дни отдыха предоставляются сотруднику на основании его письменного заявления. Заявление должно быть согласовано с непосредственным руководителем.

9.3. Работодатель обязуется выплачивать сотрудникам при увольнении в связи с уходом на пенсию единовременную материальную помощь:

- при стаже работы от 5 до 10 лет – в размере 3 000 руб.;
- при стаже работы от 11 до 20 лет – в размере 5 000 руб.;
- при стаже работы свыше 20 лет – в размере 10 000 руб.

Выплаты производятся из внебюджетных средств школы.

9.4. В случае прекращения трудового договора в связи со смертью сотрудника от общего заболевания или несчастного случая в быту, за исключением нетрезвого состояния, семье умершего выплачивается единовременное пособие в размере 5 000 руб. и компенсируются расходы на погребение.

Выплаты производятся из внебюджетных средств школы.

10. СОЦИАЛЬНО-БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ СОТРУДНИКОВ

10.1. Для решения жилищных проблем работников СШОР администрация и Совет трудового коллектива договорились:

10.1.1. Администрация СШОР расширяет взаимодействие с Правительством Кузбасса, добиваясь выделения тренерам-преподавателям СШОР через банки, жилищные фонды долгосрочных кредитов, включая возможность привлечения ипотечного кредитования для приобретения жилья работникам СШОР.

10.1.2. Работники СШОР, нуждающиеся в жилье, имеют право временно проживать в общежитии СШОР (при наличии свободных мест), по соглашению между директором и председателем Совета трудового коллектива.

10.1.3. Администрация оказывает материальную помощь работникам СШОР в случае празднования юбилейных дат – в размере 4000 рублей с учетом стажа работы в данном учреждении не менее 3 лет.

Выплаты производятся из внебюджетных средств школы.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу с 1 марта 2024 года и действует в течение всего срока.

11.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

11.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном законодательством для его заключения.

11.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

11.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения сотрудников в течение пяти дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Совет трудового коллектива обязуется разъяснять сотрудникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежеквартально отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

11.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством.

11.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12. ПОДПИСИ СТОРОН

Работодатель:

ГБУ ДО «СШОР Кузбасса по спортивной гимнастике им.И.И.Маметьева»
Адрес: 652507, Кемеровская область,

пр.Ленина, 2а
ИНН 4212008168, КПП 421200001

Директор  Е.Р.Сафиулин

«»  2024г.

Представитель работников:

Маметьева Альбина Аббесовна
паспорт серии 32 11 081813
выдан Отделом УФМС России
по Кемеровской области в г.Ленинске-
Кузнецком
Адрес регистрации: 652523, г.Ленинск-
Кузнецкий, пр. Ленина, 82 - 3

 А.А.Маметьева

«»  2024г.