

**Дополнительное соглашение «О внесении изменений (дополнений)
в Коллективный договор Государственного казенного
учреждения Кабардино-Балкарской Республики
«Спортивная школа олимпийского резерва по греко-римской борьбе» от 27.07.2021 г.**

Государственное казенное учреждение дополнительного образования Кабардино-Балкарской Республики «Спортивная школа олимпийского резерва по греко-римской борьбе» Министерства спорта Кабардино-Балкарской Республики в лице директора Учреждения Шомахова Мурата Мухамедовича далее «Работодатель» и работники организации, представляемые первичной профсоюзной организацией Государственного казенного учреждения дополнительного образования Кабардино-Балкарской Республики «Спортивная школа олимпийского резерва по греко-римской борьбе» Министерства спорта Кабардино-Балкарской Республики далее «Профсоюз», в лице ее председателя Эздековой Азы Владимировны, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести в коллективный договор следующие изменения (дополнения):

1.1. В связи с переименованием Учреждения в соответствии с Распоряжением Правительства КБР №714-РП от 29.12.2022 г. по всему тексту Коллективного договора наименование «Государственное казенное учреждение Кабардино-Балкарской Республики «Спортивная школа олимпийского резерва по греко-римской борьбе» читать как «Государственное казенное учреждение дополнительного образования Кабардино-Балкарской Республики «Спортивная школа олимпийского резерва по греко-римской борьбе» Министерства спорта Кабардино-Балкарской Республики».

1.2. По всему тексту Коллективного договора наименование должности «тренер» читать как «тренер-преподаватель».

1.3. Пункт 4.20. раздела 4 изложить в следующей редакции:

«4.20. Работодатель обязан предоставлять всем работникам ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск продолжительностью 28 календарных дней, при этом дополнительные дни к отпуску за ненормированный рабочий день предоставляются:

- директору – 14 календарных дней;
- заместителю директора – 14 календарных дней;
- главному бухгалтеру – 10 календарных дней.

Также, тренерам-преподавателям, старшим инструкторам-методистам и инструкторам-методистам устанавливаются дополнительные дни к отпуску - 14 календарных дней в соответствии с п. 3.6.2 раздела 3 Отраслевого соглашения по организациям, подведомственным Министерству спорта КБР, между Министерством спорта КБР и Кабардино-Балкарской территориальной организацией профсоюза работников физической культуры, спорта и туризма РФ от 02.02.2017 г., а также согласно Постановления Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

1.4. Пункт 6.7. раздела 6 изложить в следующей редакции:

«6.7. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней, а также дополнительные оплачиваемые отпуска тренерам-преподавателям, старшим инструкторам-методистам и инструкторам-методистам, согласно Отраслевого соглашения по организациям, подведомственным Министерству спорта Кабардино-Балкарской Республики и Кабардино-Балкарской территориальной организацией работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации от 02.02.2017 года, а также согласно Постановления Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

1.5. Абзац 4 п. 4.4. раздела 4 Приложения №1 к Коллективному договору Государственного казенного учреждения дополнительного образования Кабардино-Балкарской Республики «Спортивная школа олимпийского резерва по греко-римской борьбе» Министерства спорта Кабардино-Балкарской Республики изложить в следующей редакции:

«Тренерам-преподавателям, старшим инструкторам-методистам и инструкторам-методистам предоставляются дополнительные оплачиваемые дни к отпуску в количестве 14 календарных дней в соответствии с п. 3.6.2 раздела 3 Отраслевого соглашения по организациям, подведомственным Министерству спорта КБР, между Министерством спорта КБР и Кабардино-Балкарской территориальной организацией профсоюза работников физической культуры, спорта и туризма РФ от 02.02.2017 г., а также согласно Постановления Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

2. Настоящее Дополнительное соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из Сторон, вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует до окончания срока действия Коллективного договора.


**Государственное казенное учреждение
Кабардино-Балкарской Республики
«Спортивная школа олимпийского резерва
по греко-римской борьбе»**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 02.08.2021г. по 31.07.2024 г.

Председатель профкома

Государственного казенного учреждения
Кабардино-Балкарской Республики
« Спортивная школа олимпийского
резерва по греко-римской борьбе»


А.В. Эздекова
«27» июля 2021 г.

Директор

Государственного казенного учреждения
Кабардино-Балкарской Республики
«Спортивная школа олимпийского
резерва по греко-римской борьбе»


М.М. Шомахов
« 27 » июля 2021 г.

Зарегистрирован отделом
по труду ГКУ «ЦТЗСЗ
г. Нальчика» № 65

« 4 » августа 2021 г.


Богданов В.М.



Нальчик
2021

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключенным между работниками и работодателем.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель - Государственное казенное учреждение Кабардино-Балкарской Республики «Спортивная школа олимпийского резерва по греко-римской борьбе» в лице директора Учреждения Шомахова Мурата Мухамедовича далее «Работодатель» и работники организации, представляемые первичной профсоюзной организацией государственного казенного учреждения Кабардино-Балкарской Республики « Спортивная школа олимпийского резерва по греко-римской борьбе»» далее «Профсоюз», в лице ее председателя Эздековой Азы Владимировны.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях: установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством; повышения уровня жизни работников и членов их семей; создания благоприятного психологического климата в коллективе; практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.5. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.7. Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права и трудовые договоры работников не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

1.8. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН.

2.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором; рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами; обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- соблюдать общероссийские- антидопинговые требования и антидопинговые правила утвержденные международными антидопинговыми организациями ст.348.2 ТК РФ;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.3. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- трудовой договор с тренером прекращается вследствие нарушения тренером, в том числе однократного, общероссийских антидопинговых правил и антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями с.348.11-1 ТК РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.4. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей; обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ.

3. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ.

3.1. Работники принимаются на работу на основании трудового договора. 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.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

3.1.1. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет.

Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия.

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

3.1.2. Работники Учреждения обязаны добросовестно, качественно и производительно трудиться в течение рабочего времени. Под рабочим временем следует понимать время, в течение которого работник Учреждения, в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к Договору) и условиями индивидуального трудового договора, должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законодательством РФ относятся к рабочему времени.

3.1.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев), если иное не установлено федеральным законом.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ч. 4 ст. 70 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных актов.

3.2. Работник может быть привлечен Работодателем к сверхурочным работам.

3.2.1. Привлечение к сверхурочным работам, т.е. работам, производимым работниками Учреждения по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работы сверх нормального числа рабочих часов за неделю, производится Работодателем только с письменного согласия работников в случае необходимости выполнить (закончить) начатую Учреждением работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей. А также в иных случаях с согласия работника.

3.2.2. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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

3.2.4. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.2.5. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.2.6. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.3. Работникам Учреждения устанавливается ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа ежегодно не

позднее 15 декабря текущего года. Прочие виды отпусков предоставляются работникам Учреждения в соответствии с законодательством РФ.

3.4. Работодатель обязан создать и поддерживать необходимые условия для производительного и безопасного труда работников Учреждения, постоянно вести точный учёт времени, фактически отработанного каждым работником, объективно и справедливо оценивать его труд.

4. ОПЛАТА ТРУДА.

4.1. На основе данных учёта фактически отработанного времени исходя из результатов оценки труда каждого работника Учреждения, Работодатель выплачивает денежное вознаграждение – заработную плату и иные виды вознаграждений, предусмотренные содержанием индивидуального трудового договора работника.

4.2. Оплата труда производится на основании Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных казенных, бюджетных, автономных учреждений спорта КБР (Постановление Правительства КБР от 05.09.2013 г. №246-пп, с последующими изменениями и дополнениями).

4.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливаются доплаты.

4.4. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

4.5. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

4.6. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

4.7. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

4.8. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

4.9. Заработная плата выплачивается работникам путем перечисления на лицевые счета кредитных учреждений, указанных в заявлении работника.

4.10. Заработная плата выплачивается два раза в месяц, то есть выплата аванса 20 числа текущего месяца, выплата заработной платы 05 числа месяца, следующего за отчетным.

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

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

4.12. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

4.13. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

4.14. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

позднее 15 декабря текущего года. Прочие виды отпусков предоставляются работникам Учреждения в соответствии с законодательством РФ.

3.4. Работодатель обязан создать и поддерживать необходимые условия для производительного и безопасного труда работников Учреждения, постоянно вести точный учёт времени, фактически отработанного каждым работником, объективно и справедливо оценивать его труд.

4. ОПЛАТА ТРУДА.

4.1. На основе данных учёта фактически отработанного времени исходя из результатов оценки труда каждого работника Учреждения, Работодатель выплачивает денежное вознаграждение – заработную плату и иные виды вознаграждений, предусмотренные содержанием индивидуального трудового договора работника.

4.2. Оплата труда производится на основании Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных казенных, бюджетных, автономных учреждений спорта КБР (Постановление Правительства КБР от 05.09.2013 г. №246-пп, с последующими изменениями и дополнениями).

4.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливаются доплаты.

4.4. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

4.5. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

4.6. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

4.7. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

4.8. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

4.9. Заработная плата выплачивается работникам путем перечисления на лицевые счета кредитных учреждений, указанных в заявлении работника.

4.10. Заработная плата выплачивается два раза в месяц, то есть выплата аванса 20 числа текущего месяца, выплата заработной платы 05 числа месяца, следующего за отчетным.

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

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

4.12. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

4.13. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

4.14. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

4.15. В учреждении, при наличии финансовых средств, работникам могут устанавливаться на определенный срок надбавки и доплаты стимулирующего характера:

- за высокие показатели в труде;
- за расширение зоны обслуживания и совмещение профессий;
- за увеличение объема работы;
- за выполнение особо важных и ответственных работ;
- за высокий профессионализм и мастерство;
- за присвоение звания «заслуженный».

4.16. В Учреждении, при наличии финансовых средств, устанавливаются следующие доплаты работников Учреждения:

- премия по итогам работы за месяц, квартал, год;
- материальная помощь (к отпуску, на платное лечение, в связи с рождением ребенка, в связи со смертью близких родственников (родители, дети, супруги)) согласно заявлению (по распоряжению работодателя).

4.17. Работодатель обязан выплачивать премию согласно положения о премировании, определенного для каждой категории работников, с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.14 ТК РФ).

4.18. Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. В случае задержки выплаты заработной платы на срок 15 дней работник имеет право известить работодателя в письменной форме и приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

4.19. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

4.20. Работодатель обязан предоставлять всем работникам ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск продолжительностью 28 календарных дней, при этом дополнительные дни к отпуску за ненормированный рабочий день предоставляются:

- директору – 14 календарных дней;
- заместителю директора – 14 календарных дней;
- главному бухгалтеру – 10 календарных дней.

А также тренерам устанавливаются дополнительные дни к отпуску - 14 календарных дней в соответствии с п. 3.6.2 раздела 3 Отраслевого соглашения по организациям, подведомственным Министерству спорта КБР, между Министерством спорта КБР и Кабардино-Балкарской территориальной организацией профсоюза работников физической культуры, спорта и туризма РФ от 02.02.2017 г.

4.21. В соответствии со ст. 92 ТК РФ для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. В соответствии со ст. 23 ТК РФ и Федеральным законом от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 07.03.2018) "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 18.03.2018) инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

4.22. В соответствии со ст. 92 ТК РФ для работников в возрасте до 16 лет устанавливается рабочее время, продолжительностью 24 часа в неделю, для работников в возрасте от 16 до 18 лет устанавливается рабочее время, продолжительностью 35 часов в неделю. В соответствии со ст. 267 ТК РФ работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется Ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день.

4.23. С согласия работника ежегодный оплачиваемый отпуск, не использованный в текущем рабочем году, должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. (ст.124 ТК РФ).

Дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам, совмещающим работу с получением образования, а также Работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, предоставляется в соответствии с главой 26 Трудового кодекса РФ и иными нормативно-правовыми актами РФ.

4.24. Очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем по согласованию с профкомом. Они обязуются не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утвердить график ежегодных отпусков и довести до сведения работников (ст.123 ТК РФ).

4.25. Работники, уволенные по инициативе работодателя до использования дней, положенных за отпуск, получают компенсацию за каждый день положенного отпуска (ст.127 ТК РФ).

4.26. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по согласованию между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

5. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ.

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием первичной профсоюзной организации. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ. Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в связи с реорганизацией, ликвидацией организации, сокращением объемов производства, ухудшением финансово-экономического положения организации.

5.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, представлять выборному профсоюзному органу организации проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.3. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его не допущения.

5.4. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время: 4 часа для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.5. Увольнение по основанию, предусмотренному п.2 или п.3 ч.1 ст. 81 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

5.6. При расширении производства обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работавших в ней.

5.7. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

5.8. При увольнении работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

6.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем по согласованию с Профкомом. (Приложение №1).

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю. Выходные дни в Учреждении: суббота и воскресенье.

Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с его письменного согласия и с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации по письменному распоряжению Работодателя в порядке, установленном ст.113 ТК РФ.

6.3. Отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

6.4. В учреждении устанавливается ненормированный рабочий день для следующих работников:

- директору;
- заместителю директора;
- главному бухгалтеру.

6.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час в соответствии с производственным календарем.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

6.6. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

6.7. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней, а также дополнительные оплачиваемые отпуска, согласно Отраслевого соглашения по организациям, подведомственным Министерству спорта Кабардино-Балкарской Республики и Кабардино-Балкарской территориальной организацией работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации от 02.02.2017 года.

6.8. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждаемыми Работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

6.9. 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.

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

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 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;

6.11. По просьбе работника Работодатель предоставляет (помимо предусмотренных законодательством Российской Федерации случаев) дополнительный оплачиваемый отпуск с сохранением среднего заработка в случаях:

- с регистрацией брака работника (детей работника) – 3 календарных дня;
- смерти близких родственников (родители, супруги, дети (в том числе усыновленные) полнородные братья и сестра) – 3 календарных дня;
- с уходом за больными членами семьи на время болезни, в соответствии с медицинским заключением органов здравоохранения;
- с призывом сына на военную службу (*родителям) -3 календарных дня;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года -1 день;
- работникам, сделавшим первичную вакцинацию от коронавирусной инфекции (2019-nCoV) – 1 календарный день.

В других случаях по договоренности между работником и работодателем.

Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам в календарных днях.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

7.1. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (см. перечень приложений)
- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников по согласованию с профкомом
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

7.2. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

7.3. Работники имеют право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя; профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

– личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

7.4. Стороны договорились осуществить ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их реализации и ответственные за осуществление должностные лица указаны в Соглашении по охране труда.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

8.1. Работодатель оказывает материальную помощь работникам:

- в связи с рождением ребенка;
- в связи с регистрацией брака;
- в связи со смертью близких родственников (родители, дети, супруги);
- к отпуску;
- на платное лечение.

8.2. Работодатель ежемесячно перечисляет первичной профсоюзной организации денежные средства в размере 1% фонда оплаты труда на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу в организации.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

9.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

9.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза.

9.3. Работодатель содействует деятельности первичной профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей. Работодатель обеспечивает содействие деятельности первичной профсоюзной организации со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц организации.

9.4. Для обеспечения деятельности первичной профсоюзной организации бесплатно предоставляются городской телефон, местный телефон, возможность пользования электронной и факсимильной связью.

9.5. Работодатель бесплатно производит машинописные, множительные и переплетные работы для нужд первичной профсоюзной организации.

9.6. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

9.7. Для осуществления уставной деятельности первичной профсоюзной организации Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

9.8. Работодатель согласовывает с первичной профсоюзной организации вопросы, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

9.9. Первичная профсоюзная организация вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы социально-трудовых отношений.

9.10. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса: председателя первичной профсоюзной организации или его представителя в совещаниях по вопросам управления и развития организации.

Представители первичной профсоюзной организации в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации, реорганизации, ликвидации организации; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве.

9.11. Члены профсоюзных органов, представители Профсоюза в комиссиях организации освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

9.12. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т. п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

10.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в 7-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу до подписания трудового договора.

10.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на уведомительную регистрацию в органы по труду в семидневный срок со дня подписания.

10.3. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.


10.4. Контролируют выполнение коллективного договора обе стороны, соответствующие органы по труду.

10.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

10.6. В случае возникновения коллективных трудовых споров стороны обязуются передавать их рассмотрение в суд и выполнять его решения.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
Государственного казенного учреждения
Кабардино-Балкарской Республики
«Спортивная школа олимпийского
резерва по греко-римской борьбе»

 А.В. Эздекова

«27» мая 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
Государственного казенного учреждения
Кабардино-Балкарской Республики
«Спортивная школа олимпийского
резерва по греко-римской борьбе»

 М.М. Шомахов

«27» мая 2021 г.



ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПЕЙСКОГО РЕЗЕРВА ПО ГРЕКО- РИМСКОЙ БОРЬБЕ»

Настоящие Правила определяют внутренний трудовой распорядок в государственном казенном учреждении Кабардино-Балкарской Республики «Спортивная школа олимпийского резерва по греко-римской борьбе», далее «Учреждение», порядок приема и увольнения работников, основные обязанности работников и работодателя, режим рабочего времени и его использование, а также меры поощрения и взыскания за нарушение трудовой дисциплины.

1. Прием на работу и увольнение.

1.1. Прием на работу осуществляется по соглашению между работодателем (администрацией ГКУ КБР «СШОР по греко-римской борьбе») и работником. При приеме на работу между Работодателем в лице директора ГКУ КБР «СШОР по греко-римской борьбе» и работником заключается трудовой договор, в котором указываются права и обязанности сторон и иные условия, необходимые для включения в трудовой договор в соответствии с ТК РФ.

1.2. Трудовой договор может заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок (срочный трудовой договор) в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

1.3. При приеме на работу Работник представляет следующие документы:

- личное заявление о приеме на работу;
- трудовую книжку или выписку из электронной трудовой книжки;
- справка с места работы (для совместителей);
- паспорт (оригинал+копия);
- диплом об образовании (оригинал+копия), либо справка с места учебы;
- пенсионное страховое свидетельство (оригинал+копия);
- свидетельство ИНН;
- справка об отсутствии судимости;
- военный билет (или приписное свидетельство);
- медицинская книжка (для тренеров) или медицинская справка (для спортсменов);
- фотографии 3 x 4 (1 шт.).

1.4. Прием на работу оформляется приказом директора учреждения, который объявляется работнику под расписку.

1.5. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из документов, перечисленных в пункте 3 настоящего раздела, а также выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях. Кроме того на каждого работника ведется учетная карточка по форме Т-2. Личное дело и личная карточка Т-2 хранятся в Учреждении.

1.6. Перевод работников на другую работу производится только с их письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

1.7. В случае существенных изменений в организации работы Учреждения и организации труда допускается существенное изменение условий труда работников при продолжении работы по той же специальности, квалификации или должности.

Работник должен быть поставлен в известность об изменении существенных условий его труда в письменной форме не позднее, чем за два месяца. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то руководитель Учреждения обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. При отсутствии указанной работы, а также в случаях отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 статьи 77 ТК РФ.

1.8. Не требует согласия работника перемещение его в ГКУ КБР «СШОР по греко-римской борьбе» на другое рабочее место, расположенное в той же местности, поручение ему работы иного характера, если это не влечет за собой изменение определенных сторонами условий трудового договора (ст. 72.1 ТК РФ).

1.9. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

1.10. Работник Учреждения имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом письменно администрацию за две недели. По соглашению сторон трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы администрация обязана выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по окончании срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

1.11. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя проводится в соответствии с ТК РФ. При расторжении трудового договора по инициативе Работодателя необходимо участие выборного профсоюзного органа в соответствии со статьей 82 ТК РФ.

1.12. Статьями 83 и 84 ТК РФ предусмотрено также прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон и вследствие нарушения установленных законом обязательных правил при заключении трудового договора.

1.13. Записи в трудовой книжке о причине увольнения производятся в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующий пункт, статью закона.

2. Основные права, обязанности и ответственность работников.

2.1. Работник имеет право на:

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном законодательством РФ;
- участие в управлении организацией в предусмотренных законодательством РФ формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством РФ;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.2. Работники Учреждения должны:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно выполнять всю порученную работу, не допускать нарушений срока выполнения заданий, использовать все рабочее время по назначению, воздерживаться от действий, отвлекающих от выполнения прямых трудовых обязанностей, соблюдать трудовую дисциплину и Правила внутреннего трудового распорядка;
- улучшать качество работы, постоянно повышать свой профессиональный и культурный уровень, заниматься самообразованием;
- поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей, соблюдать порядок делопроизводства;
- эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, инвентарь и другие материальные ресурсы, бережно относиться к имуществу работодателя;
- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, производственную санитарию, правила противопожарной безопасности;
- не разглашать как в России, так и за рубежом сведения, полученные в силу служебного положения и составляющие коммерческую (служебную) тайну, распространение которой может нанести вред работодателю и (или) другим работникам;
- выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

2.3. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором и должностной инструкцией.

2.4. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат. Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

3. Основные права, обязанности и ответственность работодателя.

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
- принимать локальные нормативные акты;

– создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законодательство о труде, локальные нормативные акты, условия трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- правильно организовывать труд работников на закрепленных за ними рабочих местах, обеспечив необходимыми принадлежностями и оргтехникой, создавая здоровые и безопасные условия труда, соответствующие правилам по охране труда (технике безопасности, санитарным нормам, противопожарным правилам);
- обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины, осуществлять организационную работу, направленную на устранение потерь рабочего времени, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;
- соблюдать оговоренные в трудовом договоре, Положении об оплате труда и Положении о премировании условия оплаты труда, выдавать зарплату не реже чем два раза в месяц: 15-го числа каждого месяца и 30 числа каждого месяца. В случаях, когда указанные числа приходятся на выходные или праздничные дни, днями выплаты зарплаты следует считать рабочие дни, непосредственно предшествующие выходным (праздничным) дням;
- способствовать повышению квалификации работников и совершенствованию их профессиональных навыков путем направления на курсы и тренинги;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

3.3. Ответственность работодателя.

- Работодатель обязан в случаях, установленных законодательством РФ, возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.
- Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. При нарушении работодателем установленного срока выплаты зарплаты, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/50 действующей в это время ставки рефинансирования Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением работника и работодателя или судом.

4. Режим рабочего времени и времени отдыха.

4.1. В организации устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

Время начала работы – 9.00.

Время окончания работы – 18.00

Тренеры – шестидневная рабочая неделя по утвержденным расписаниям тренировочных занятий.

4.2. Обеденный перерыв – один час (в период с 13.00 до 14.00).

В другое время обеденный перерыв использовать не разрешается.

Перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы.

Если по условиям работы предоставление обеденного перерыва работнику невозможно, то по приказу руководителя организации он обеспечивается местом для отдыха и приема пищи в рабочее время.

4.3. Работа вне рабочего места (посещение учреждений и предприятий, командировки) производится по разрешению непосредственного руководителя работника, время отсутствия отмечается в журнале учета командировок. При нарушении этого порядка время отсутствия является неявкой на работу.

4.4. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Работникам, которым в соответствии с настоящим договором установлен ненормированный рабочий день, предоставляются дополнительные оплачиваемые дни к отпуску в количестве, определенном в пункте 4.20 главы 4 настоящего Договора.

Тренерам предоставляются дополнительные оплачиваемые дни к отпуску в количестве 14 календарных дней согласно Отраслевого соглашения по организациям, подведомственным Министерству спорта Кабардино-Балкарской Республики и Кабардино-Балкарской территориальной организацией работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации от 02.02.2017 года.

При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. Также в число календарных дней отпуска не включается период временной нетрудоспособности сотрудника при наличии больничного листа.

4.5. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в организации. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (графиком отпусков).

Очередность предоставления отпусков (график отпусков) утверждается работодателем по согласованию с выборным представительным органом работников с учетом производственной необходимости и пожеланий работников. Не позднее 1 декабря каждого года работник должен сообщить о своих пожеланиях в отношении отпуска на следующий календарный год своему непосредственному руководителю или напрямую в отдел кадров, определив месяц и продолжительность каждой части отпуска, для составления графика отпусков.

4.6. 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.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия и по приказу руководства организации. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск, или по его письменному заявлению неиспользованный отпуск может быть предоставлен с последующим увольнением.

4.7. 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.

5. Тренировочный процесс.

5.1. Зачисление спортсменов производится в соответствии с Методическими рекомендациями по организации деятельности спортивных школ в РФ, и санитарно-эпидемиологическими требованиями к учреждениям.

5.2. Тренировочные занятия проводятся строго по расписанию по видам спорта, утвержденным в установленном порядке.

5.3. Расписание тренировочных занятий составляются на год, с 1 сентября. В дальнейшем, при необходимости в расписание могут вноситься изменения. Тренер не имеет права без согласования с руководителем Учреждения изменить расписание.

5.4. Продолжительность академического часа составляет 45 минут.

5.5. Тренировочные занятия должны заканчиваться до 20-00 часов.

5.6. Недопустимо прерывать занятия без всяких причин.

5.7. Для каждой группы тренером ведется журнал учета тренировочных занятий.

5.8. Тренеры обязаны быть на рабочем месте за 15 минут до начала тренировочных занятий.

5.9. Все вопросы, относящиеся к тренировочному процессу, решаются на основании Устава Государственного казенного учреждения Кабардино-Балкарской Республики «Спортивная школа олимпийского резерва по греко-римской борьбе», Методических рекомендаций по организации деятельности спортивных школ в РФ и настоящими правилами

6. Поощрения за успехи в работе.

6.1. За высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде применяются следующие меры поощрения работников организации:
– выплата денежного вознаграждения в виде премий.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

7.1. За нарушение трудовой дисциплины работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

– замечание;

– выговор;

– увольнение.

7.2. До наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы письменные объяснения. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.

7.3. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

7.4. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок (не считая времени отсутствия работника). Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством), не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

7.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание до истечения года со дня его применения может быть снято работодателем по своей инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

8. Иные вопросы регулирования трудовых отношений.

8.1. Работник имеет право жаловаться на допущенные, по его мнению, нарушения трудового законодательства и настоящих Правил непосредственному руководителю и руководству организации. Работник вправе представлять письменные предложения по улучшению организации труда и по другим вопросам, регулируемым настоящими Правилами.

8.2. Запрещается:

- уносить с места работы имущество, предметы или материалы, принадлежащие организации, без получения на то соответствующего разрешения;
- курить в местах, где в соответствии с требованиями техники безопасности и производственной санитарии установлен такой запрет;
- готовить пищу в пределах офиса;
- использовать Интернет в личных целях;
- приносить с собой или употреблять алкогольные напитки, приходить в организацию или находиться в ней в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

8.3. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять вежливость, уважение, терпимость как в отношениях между собой, так и при отношениях с клиентами и посетителями.

8.4. С Правилами внутреннего трудового распорядка должны быть ознакомлены все работники Учреждения, включая вновь принимаемых на работу. Все работники Учреждения, независимо от должностного положения, обязаны в своей повседневной работе соблюдать настоящие Правила.