

Принят: на конференции
трудового коллектива работников
Муниципального казенного учреждения
«Спортивная школа Прикубанского
муниципального района»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2020-2023 г.
трудового коллектива Муниципального казенного учреждения
«Спортивная школа Прикубанского муниципального района»

Заключён между администрацией
и трудовым коллективом,
подписан
06.03.2020 г.

Коллективный договор подписали:

От администрации-
директор МКУ «СШ ПМР»

 А.А. Чекунов

От трудового коллектива-
председатель профсоюзного
комитета

 А.М. Чагаров

Зарегистрирован Управлением труда
и социальной защиты населения
Прикубанского муниципального района

« » , регистр. № _____

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ПРИКУБАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА КЧР
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
№ 4 от 15.03.2008 г.

*Копия получена из УФСИН
гражданином Прикубанского*

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические отношения между работниками и работодателем МКУ «Спортивная школа Прикубанского муниципального района» (далее - Учреждение).

1.1. Сторонами Коллективного договора являются:

- работодатель, представленный директором МКУ «Спортивная школа Прикубанского муниципального района» в лице Чекунова Арсена Асхатовича, действующего на основании Устава учреждения, именуемый далее Работодатель;
- работники спортивной школы Прикубанского муниципального района, представленные первичной профсоюзной организацией в лице Чагарова Артура Мухтаровича, именуемой в дальнейшем – Профком и Работники.

1.2. Договаривающиеся стороны при заключении Коллективного договора обязуются руководствоваться принципами социального партнерства, включающими:

- соблюдение норм законодательства;
- уважение и учет интересов сторон;
- равноправие и полномочность сторон;
- свободу выбора в обсуждении вопросов, составляющих содержание коллективного договора;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых сторонами на себя;
- систематичность контроля и неотвратимость ответственности.

1.3. Предметом Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях:

- оплаты труда;
- занятости;
- переобучения;
- условий высвобождения работников;
- продолжительности рабочего времени и времени отдыха;
- улучшения условий и охраны труда;
- социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Работодатель принимает решения по социально-трудовым и профессиональным вопросам по согласованию или с учетом мнения представителя трудового коллектива в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.5. Коллективный договор распространяется на всех Работников. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и действует с момента его подписания сторонами.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой Работнику работы), подчинении Работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. Трудовой договор с Работником, поступающим на работу заключается в письменной форме в двух экземплярах.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и Коллективным договором.

2.4. Срок трудового договора определяется в соответствии со ст. 58 ТК РФ. Трудовой договор заключается:

- 1) На неопределенный срок;
- 2) На определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор)

Категории Работников с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются Работодателем в соответствии с законодательством (ст. 59 ТК РФ).

2.5. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных Работником, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.6. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (с. 60 ТК РФ).

Запрещение требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, не исключает права сторон по взаимному согласию изменять условия трудового договора, трудовой функции.

Изменение трудовой функции, обусловленной трудовым договором, является переводом на другую работу. Условия и порядок перевода на другую работу регулируются Трудовым Кодексом РФ.

2.7. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности, трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации (ст.66.1. ФЗ № 439-ФЗ от 16.12.2019 г.).

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МКУ «СШ ПМР» (ст. 91 ТК РФ), годовым календарным планом спортивно-массовых мероприятий, утверждаемыми Работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом спортивной школы.

3.2. Для профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих и профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих объем часовой нагрузки в неделю устанавливается в размере 40 часов, для Работников, являющихся инвалидами – не более 35 часов в неделю.

В сельской местности для работников женщин, у которых норма 40 часов, рабочий день сокращается на 1 час.

3.3. Для обеспечения оптимальной работоспособности и сохранения здоровья профессиональных пользователей ЭВМ в течение рабочего дня устанавливаются технические перерывы:

- с 10 часов 30минут до 10 часов 45 минут
- с 16 часов 30минут до 16 часов 45 минут

3.4. В МКУ «СШ ПМР» устанавливается следующее время начала и окончания работы, а также перерывы для отдыха и питания:

- административные работники:
 - начало рабочего дня 90.00 часов,
 - перерыв на обед 13.00 -14.00 часов,
 - окончание рабочего дня 17.00 часов.

Выходные дни: суббота, воскресенье.

3.5. Тренерам устанавливается продолжительность рабочего времени исходя из 40 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени тренеров или нормы часов непосредственно тренерской работы за ставку заработной платы устанавливается в размере 24 часов в неделю. Допускается возможность превышения нормы нагрузки до 2 часов.

3.6. Режим рабочего дня тренера:

Не ранее 08.00 часов и не позднее 20.00 часов (для занимающихся с 16 лет и старше допускается до 21.00 часа).

Время начала и окончания работы для тренеров, а также перерыв для отдыха и приема пищи определяется с учетом расписания тренировочных занятий на соответствующий год.

3.7. В рабочее время тренера включаются:

- тренерская работа и участие в соревнованиях;
- время проведения медицинских осмотров;
- время отдыха перед соревнованиями;
- тренировочные мероприятия по подготовке к соревнованиям;
- восстановительные и лечебные мероприятия;

- время следования к месту проведения тренировочных мероприятий или соревнований и возвращения обратно;
- индивидуальная работа со спортсменами;
- научная, творческая и исследовательская работа;
- методическая, подготовительная, организационная, диагностическая работа по ведению мониторинга;
- участие в работе коллегиальных органов управления МКУ «СШ ПМР».

А также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом.

3.8. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст.23 Федерального закона "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" от 24.11.1995 № 181-ФЗ).

3.9. Если режим работы конкретного работника отличается от установленного в п.3.4., продолжительность рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочего дня, время начала и окончания работы, чередование рабочих и нерабочих дней для него устанавливаются трудовым договором.

3.10. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между Работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным ребенком членов семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

3.12. Привлечение отдельных Работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством по письменному согласию (распоряжению) Работодателя или представителя Работодателя и письменного согласия Работника (ст. 113 и ст. 153 ТК РФ). Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или по соглашению сторон в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

3.13. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка ст. 122 ТК РФ.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может предоставляться и до истечения шести месяцев.

3.14. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до тех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральным законом.

3.15. Отпуск за второй и последующие годы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленных в учреждении.

3.16. Отдельным категориям работников, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом (ст. 123 ТК РФ) и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у работодателя.

3.17. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, имеющих трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 262.2 Федерального закона от 11.10.2018 № 360-ФЗ).

3.18. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого тренерам и спортсменам-инструкторам в соответствии со ст. 348.10 ТК РФ составляет **14** календарных дней, заместителю директора, за ненормированный рабочий день в размере **14** календарных дней;

3.19. Представляются оплачиваемые дополнительные отпуска – один день за каждый проработанный год, но не более **7** рабочих дней работникам:

- главному бухгалтеру;

- вспомогательному персоналу;

- обслуживающему персоналу.

3.20. Представляется работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 1 день;

- для сопровождения детей школьного возраста в школу 1 сентября – 1 день;

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;

- для проводов детей в Армию – 2 дня;

- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;

- на похороны близких родственников – 5 дней;

- день рождения работника – 1 день.

3.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных с. 124-125 ТК РФ.

3.22. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

3.23. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может делиться на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска не должна быть менее 14 календарных дней.

3.24. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

3.25. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, по их письменному заявлению в соответствии с Трудовым Кодексом РФ предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска и дополнительные отпуска без сохранения заработной платы.

4. Оплата и нормирование труда

Заработка плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

4.1. Формы и системы оплаты труда Работников, порядок распределения фонда оплаты труда, размеры ставок и окладов повышающие коэффициенты к окладам (ставкам), система материального стимулирования (установление надбавок, премирование, вознаграждение по итогам квартала, года) определяется Положением о системе оплаты труда работников МКУ «СШ ПМР».

4.2 Заработка плата Работников, занятых в нормальных условиях труда, отработавших норму рабочего времени в соответствии с режимом работы на соответствующий календарный месяц, выполнивших норму труда (трудовые обязанности), устанавливается не ниже уровня минимального размера оплаты труда, установленного на региональном уровне.

Работодатель обязуется:

4.3. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив об этом Работодателя в письменной форме, приостановить

работу до выплаты задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной трехсотой действующей на момент выплаты ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактической выплаты (ст. 236 ТК РФ).

4.4. Выплату заработной платы производить не реже каждые полмесяца путем перечисления на зарплатную карту до 25 числа текущего месяца и до 15 числа месяца, следующего за расчетным.

4.5. Выплату заработной платы за первую половину месяца выплачивать в размере 30 процентов от заработной платы.

4.6. Производить удержания заработной платы на основании приказа и доводить данный приказ до сведения Работника.

4.7. Установить каждому Работнику размер ставки (оклада).

4.8. Производить оплату за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

4.9. При увольнении Работника выплату причитающихся ему сумм производить в день увольнения.

4.10. Время простоя по вине Работодателя оплачивать в размере не двух третей средней заработной платы Работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине Работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ),

4.11. При временном переводе Работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу, в случае производственной необходимости, оплату труда производить по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.12. Председатель первичной профсоюзной организации имеет право:

- вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
- обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов трудового коллектива за защитой прав Работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы.

5. Обеспечение занятости

В области обеспечения занятости Работников стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием представителя трудового коллектива.

Работодатель обязуется:

5.1. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата Работников, вызванным отсутствием объема работ,

только после принятия всех мер по их трудоустройству, смене режима работы, переобучению Работников и т.д.

5.2. Не позднее, чем за два месяца персонально предупредить Работников о предстоящем увольнении по подпись.

Всем Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штат, предоставить по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска новой работы.

5.3. Предварительно (не менее чем за три месяца) Работодатель обязан письменно сообщать представителю трудового коллектива о возможном массовом увольнении Работников, информировать о его причинах, числе и категориях Работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с Работниками (ст. 82 ТК РФ).

5.4. Работодатель обязуется не увольнять по сокращению численности или штата Работников в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске, а также следующие категории Работников:

- получивших в спортивной школе трудовоеувечье профессиональное заболевание;
- одинокую мать (отца, опекуна, попечителя), имеющего и воспитывающего детей в возрасте до 18 лет (ребенка инвалида до 20 лет) без другого родителя в случае его смерти, лишения родительских прав, длительного пребывания в лечебном учреждении и других случаях отсутствия родительского попечения (ч. 4 ст. 261, ст. 254 ТК РФ);
- беременных женщин (ч. 3 ст. 261 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет (ч. 3 ст. 261 ТК РФ);
- членов профсоюза.

5.5. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности штата Работников, в дополнение к перечисленным в ст. 179 ТК РФ, обладают:

- лица предпенсионного возраста, за два года до наступления пенсии по старости, проработавшие в спортивной школе не менее 10 лет;
- Работники (супруг или супруга, являющиеся Работниками МКУ «СШ ПМР») если их доход (заработка плат в школе) являются единственным источником средств к существованию нетрудоспособных членов их семьи;
- награжденные государственными наградами в области физической культуры и спорта;
- Работники, повышающие свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от производства;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

6. Развитие профессионализма, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

6.1. В целях развития профессионализма профессиональной подготовки и переподготовки кадров работодатель обязуется:

6.1.1. Формировать пакет документов и систематически направлять работников для прохождения повышения квалификации, профессиональной переподготовки в сроки, установленные законодательством РФ.

6.1.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам в соответствии с нормами ТК РФ (ст. 173-177 ТК РФ) при получении ими профессионального и дополнительного образования, соответствующего уровню необходимой квалификации по должности, в которой трудоустроен или желает трудоустроиться работник Учреждения.

6.1.3. Развивать и способствовать упрочению сотрудничества с учреждениями профессионального образования, в том числе дополнительного.

7. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется обеспечить создание безопасных условий труда на каждом рабочем месте.

7.1. Работодатель обязан информировать работников об изменении условий труда на конкретных рабочих местах.

7.2. Работодатель обеспечивает проведение аттестации рабочих мест педагогических работников.

7.3. Работодатель сохраняет за работником место работы, должность и средний заработок за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по охране труда по его вине.

7.4. Запрещается привлечение или допуск работников, в том числе по их согласию, к работе, которая по заключению медицинских органов противопоказана им по состоянию здоровья.

7.5. Работники, имеющие медицинские противопоказания, а также работники, не прошедшие обязательный медицинский осмотр, к исполнению трудовых обязанностей не допускаются.

7.6. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном Федеральным законом в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст.185.1 ФЗ от 03.10.2018 № 353-ФЗ).

7.7. Работники, достигшие возраста сорока лет при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (Федеральный закон от 31.07.2020 № 261-ФЗ).

7.8. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления

такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.9. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

7.10. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

7.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда и противопожарной безопасности.

7.12. Стороны договорились что:

В случаях невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, необеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате которых создаётся реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и представительный орган работников.

ОТКАЗ ОТ РАБОТЫ ПОСЛЕ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ НЕ ВЛЕЧЁТ ЗА СОБОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА.

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место и выплачивается заработка плата в размере среднего заработка.

7.13. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8. Социальные льготы, гарантии и компенсации

8.1. Работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, жилых помещений специализированного жилищного фонда.

8.2. В целях повышения социальной защищенности работников Работодатель по согласованию с Советом трудового коллектива предоставляет работникам социальные льготы и гарантии в пределах средств, имеющихся в Учреждении:

8.2.1. Выплату материальной помощи по личному заявлению в следующих случаях:

- по болезни;
- на похороны близкого родственника работника;
- при краже, пожаре и ином бедствии;

- при рождении ребенка.

8.2.2. Выплата материальной помощи осуществляется по достижению юбилейных дат 50, 55, 60, 65, 70 лет в размере одного оклада.

8.3. Перечень социальных гарантий и компенсаций формируется исходя из финансовых возможностей Учреждения путем внесения изменений в настоящий коллективный договор по решению общего собрания Учреждения.

8.4. Премирование работников из имеющейся экономии средств фонда оплаты труда за высокую результативность:

8.4.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в спортивной подготовке занимающихся и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника (ст.191 ТК РФ):

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение почетной грамотой;
- награждение ценным подарком.

Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника. Таким работникам предоставляется преимущество при продвижении по работе.

8.4.2. К профессиональным праздникам День физкультурника, День учителя за образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в подготовке высококвалифицированных спортсменов, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности с занесением в трудовую книжку;
- выдача премий;
- награждение ценностями подарками;
- награждение почетной грамотой и другими поощрениями.

8.4.3. На основании показателей оценочных листов результативности профессиональной деятельности административного персонала, согласно Положению об оплате труда работников МКУ «СШ ПМР», производить стимулирующие выплаты в размере двух окладов в год: к отпуску и по итогам работы за год.

8.4.4. За особые заслуги работники учреждения представляются в вышестоящие органы для награждения правительственные наградами, установленными для работников спортивной подготовки и присвоения почетных званий.

8.4.5. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку.

9. Заключительные положения

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

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

9.3. Настоящий договор заключен на срок 3 года, вступает в силу со дня подписания и действует в течении всего срока. По истечении этого срока действие коллективного договора продлевается до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят и не дополнят настоящий, но не более чем на 3 года.

9.4. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

9.5. Подписанный сторонами коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем (представителем работодателя) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.6. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

9.7. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ. Совет трудового коллектива работников в целях контроля выполнения коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает её, при необходимости организует экспертизы, заслушивает на своих заседаниях должностных лиц о ходе выполнения положений договора. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся один раз в год на заседании двусторонней комиссии, состоящей из представителей работодателя и Совета трудового коллектива.

9.8. За нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, стороны несут ответственность согласно действующему законодательству.

10. Контроль за выполнением Коллективного договора, ответственность сторон

10.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующим органом по труду.