



Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования Республики Саха (Якутия) «Республиканская специализированная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва по лыжному спорту»

пер. Якутский, 43, г. Алдан, Республика Саха (Якутия), 678900

тел./факс: 8(41145)3-11-16, e-mail: rsdyussh-aldan@mail.ru

ИНН 1402016500/ОГРН 140201001

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2018 - 2021 год(ы)

От работодателя:

Директор ГБУ ДО РС (Я)
«РС ДЮСШОР по лыжному спорту»

М.С. Чугунов

07 ноября

2018 г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации
ГБУ ДО РС (Я) «РС ДЮСШОР по лыжному спорту»

С.В. Гонова

07 ноября

2018 г.

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

ГКУ РС (Я) «Алданское управление социальной защиты населения и труда при Министерстве труда и социального развития Республики Саха (Якутия)»

(указать наименование органа)

Регистрационный № 84-10 от « 12 » ноября 20 18 г.

Руководитель органа по труду И.О. на спецназначении

(должность, Ф.И.О.)

М.П.



г. Алдан 2018 г.

Министерство труда и социального
развития Республики Саха (Якутия)

Государственное Казенное
Учреждение Республики Саха
(Якутия) «Алданское управление
социальной защиты населения и
труда при Министерстве труда и
социального развития Республики
Саха(Якутия)»

678900 г.Алдан, ул. 50 лет ВЛКСМ,
д. 5а, тел./факс (8411-45) 3-65-67; 3-
55-78, 3-47-58, 3-61-51

e-mail: uszn2@sakha.gov.ru

Исх. № 01-16/ 16274

От 12.11.2018 г.



Саха республикатын Улэ уонна
социальной сайдыы
министиэристибэтэ

Улэ уонна социальной сайдыы
министиэристибэттин иьинэн
улэлиир «Алданнаабы
нэгилиэннэ социальной
харысхалын уонна улэ
салалтата» Саха республикатын
государственной казенной
тэрилтэтэ

678900 Саха республиката,
Алдан оройуона, Алдан куорат,
ЫБСЛКТ 50 сылынан уулусса, 5

e-mail: uszn2@sakha.gov.ru

Уведомление

о регистрации соглашения (коллективного договора)

ГБУ ДО РС(Я) «Республиканская специализированная детско-юношеская спортивная школа
олимпийского резерва по лыжному спорту»

(полное наименование соглашения (коллективного договора))

Сообщаем, что в соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации проведена экспертиза соглашения (коллективного договора), по результатам экспертизы условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлено.

В журнале уведомительной регистрации соглашений и коллективных договоров внесена запись за № 24-18 от 12 ноября 2018 года.

Руководитель
(его заместитель) (подпись)



Мазура Владимир Владимирович
(фамилия, имя, отчество)

СОДЕРЖАНИЕ:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	- 3
2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	- 4
3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ	- 6
4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	- 8
5. ОПЛАТА ТРУДА	- 11
6. ОХРАНА ТРУДА	- 12
7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ	- 14
8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ГРУППЫ	- 15
9. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА	- 16
10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	- 16
11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	- 17

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий договор заключен между работниками в лице председателя профсоюзного комитета Гоновой Светланы Валерьевны, с одной стороны, и Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Республики Саха (Якутия) «Республиканская специализированная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва по лыжному спорту» (далее - Учреждения) в лице директора школы Чугунова Михаила Сергеевича, с другой стороны, именуемыми в дальнейшем «сторонами». Работники Учреждения доверяют и поручают профсоюзному комитету представлять их интересы в переговорах, Коллективный договор и контролировать его исполнение.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании», Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее — Закон о профсоюзах), и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и предоставления дополнительных льгот работникам, предусмотренных настоящим договором.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюзной организации, могут уполномочить профсоюзную группу представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. 30 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

1.9. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке - установленном ТК РФ.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет с 12.05.2018 г. по 11.05.2021 г.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение ППО:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- перечень должностей работников с продолжительностью основных и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых за особые условия работы;
- положение по стимулированию и премированию работников за повышение качества и результативности, эффективности труда;
- положение о рабочей группе по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда

1.15. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные отношения.

1.16. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами.

1.17. Первичная профсоюзная организация (далее ППО), действует от имени коллектива Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Республики Саха (Якутия) «Республиканская специализированная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва по лыжному спорту», представляет его интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, изменении и дополнении коллективного договора.

1.18. Работодатель признает ППО в лице председателя, единственным полномочным представителем работников, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.19. Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.20. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией.

1.21. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

1.22. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.23. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзной группой.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством РФ и иными нормативно-правовыми актами, а также настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор с работниками, заключается в письменной форме в двух

экземплярах.

2.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению между Работником и Работодателем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Испытание при приеме назначается в соответствии с условиями, предусмотренными ст.70 ТК РФ.

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.5. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ), при определенных условиях заключается срочный трудовой договор в соответствии со ст. 59 ТК РФ.

2.6. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК);

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ.

По инициативе работодателя производится изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ.

2.8. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 ТК РФ).

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

2.9. При принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзной группе не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности штата, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работы, по результатам аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание производится с учетом мотивированного мнения профсоюзной группы (ст. 82 ТК РФ).

2.9. Не допускается увольнение работников по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпусках, за исключением случаев ликвидации организации.

Раздел 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Сообщать ППО не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК, в письменной форме, а при массовых увольнениях работников не позднее, чем за три месяца.

3.1.2. Представлять ППО не позднее, чем за 2 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.1.3. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов категорию работников согласно ст. 261 ТК РФ:

- а) беременных женщин;
- б) женщин, имеющих в возрасте до 3-х лет, и одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет);
- в) лиц, воспитывающих указанных детей без матери.

Также лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют, кроме лиц указанных в ст. 179 ТК РФ:

- а) молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- б) лица, проработавшие в учреждении более 10 лет;
- в) работники предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- г) работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- д) работники, награжденные государственными наградами
- е) работники, воспитывающие двоих несовершеннолетних иждивенцев.

Массовым увольнением является высвобождение 50% и более, работников в течении месяца.

3.1.4. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- работники предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
- работники, воспитывающие двоих несовершеннолетних иждивенцев;

3.1.5. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.6. Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

3.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

3.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.2.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и

делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной группы.

3.2.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК).

3.2.4. Обеспечивать защиту и представительство работников — членов ППО в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

3.2.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

3.3. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяется руководителем учреждения путем заключения ученического договора (ст. 198 ТК), с учетом установленной в календарном году плановой численности на обучение, а также в пределах утвержденных лимитов бюджетных ассигнований на данные расходы учреждения.

3.4. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для развития творческого потенциала работников, не препятствовать организации стажировок и участию работников в международных, всероссийских, республиканских соревнованиях, спартакиадах и т.д.

3.5. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет за счет средств работодателя.

3.6. Проводить дополнительную профессиональную подготовку административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала при условии выполнения этими работниками определенного вида деятельности, требующего особой квалификации.

3.6. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение.

3.7. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.8. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске;
- лиц моложе 18 лет;
- женщин, имеющих детей до трех лет;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;
- одновременно двух работников из одной семьи.

3.9. В случае высвобождения работников и одновременного создания новых рабочих мест осуществлять переподготовку высвобождаемых работников для трудоустройства на новых местах.

3.10. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.11. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждении высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 177 ТК РФ.

3.12. Организовать прохождение аттестации педагогических и медицинских работников и по результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным

квалификационным категориям должностные оклады, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

4.2. Для административно-управленческого аппарата, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), при продолжительности рабочего времени не более 40 часов в неделю для мужчин, и 36 часов для женщин.

Продолжительность рабочего дня: - для мужчин – 8 часов,
- для женщин – 7 часов 12 минут.

Режим рабочего времени: Начало рабочего дня - 9-00
Окончание рабочего дня (для мужчин) – 18-00
Окончание рабочего дня (для женщин) – 17-12

4.3. Перерыв для отдыха и приема пищи с 13 ч. 00 мин. до 14 ч. 00 мин. (В рабочее время не включается).

4.4. Для тренерско-преподавательского и педагогического состава, специализированного и вспомогательного персонала устанавливается шестидневная рабочая неделя при продолжительности рабочего времени не более 40 часов в неделю для мужчин, и 36 часов для женщин. Выходным днем при шестидневной рабочей неделе является воскресенье. Режим работы для данных групп работников устанавливается в зависимости от учебного расписания и графика сменности работников.

4.5. Режим работы отделений учреждения устанавливается согласно расписанию занятий отделений.

4.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (ст.92 ТК РФ):

- а) для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- б) для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- в) для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- г) для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

4.7. Накануне праздничных дней продолжительность рабочего времени сокращается на 1 час.

4.8. Работодатель обязан устанавливать режим неполного рабочего времени по письменному заявлению, следующим категориям работников:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- для лиц, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральным законодательством.
- работникам – инвалидам, в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет

для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.9. Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части в случаях особого характера труда, утверждается работодателем локальным нормативным актом, принятым по согласованию с ППО (ст. 105 ТК РФ).

4.10. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с ч. 4 ст. 99 ТК РФ только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.11. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным актом, принятым по согласованию с ППО (приложение №4 к коллективному договору).

4.12. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст.ст. 97, 99 ТК РФ.

4.13. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях, только с их письменного согласия, по согласованию с профсоюзной группой и по письменному распоряжению работодателя.

4.14. Всем работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка. Отпуск за первый год работы может предоставляться работнику по истечении шести месяцев непрерывной работы.

По соглашению сторон, до истечения шести месяцев непрерывной работы должен быть предоставлен (ст. 122 ТК РФ):

а) женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

б) работникам в возрасте до восемнадцати лет;

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

г) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с ППО не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.16. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех работников предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

4.17. В соответствии с трудовым законодательством (ст. 321 ТК РФ), работникам работающих в районах Крайнего Севера предусмотрен дополнительный отпуск в количестве 24-х календарных дней.

4.18. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст. 120 ТК РФ).

4.19. для отдельных категорий работников, а именно: педагогов, директора, заместителя директора согласно Постановлению Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных оплачиваемых отпусках» продолжительностью основного отпуска составляет 42 календарных дня.

4.20. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.21. Лицам, работающим по совместительству как внешнему, так и внутреннему, полагается отпуск и по основной работе, и по совместительству ст. 286 ТК РФ.

4.22. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных оплачиваемых отпусков. Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается не более чем за два года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно.

4.23. Работодатель обязан письменно под роспись извещать работника о предстоящем

ежегодном отпуске не позднее чем за 2 недели до его поступления, в противном случае, если работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее до его наступления, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

4.24. отдельным категориям работников не может быть отказано в предоставлении отпуска без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- участники ВОВ – до 35 календарных дней в году;
- работники в случаях рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников

- 5 календарных дней;

- родители и жены (мужья) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней;
- работающие инвалиды – 60 календарных дней
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 14 календарных дней;

По письменному заявлению работника ему предоставляется, кроме предусмотренных действующим законодательством РФ случаев, отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью:

- в связи с переездом на новое место жительства – 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию – 5 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 5 календарных дней;
- одному из родителей, имеющих детей-школьников, сопровождающих ребенка на первый звонок и (или) выпускной бал – 1 календарный день.

4.25. Работодатель берет на себя возмещение расходов, связанных со служебными командировками (ст. 168 ТК РФ):

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

4.26. Работодатель обязан предоставить работнику-донору следующие гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ:

1. Освободить работника от работы в день сдачи крови или связанного с этим медосмотра с сохранением среднего заработка (ч. 1, 5 ст. 186 ТК РФ)

2. Предоставить работнику-донору другой день отдыха с сохранением среднего заработка (ч. 5 ст. 186 ТК РФ), если он:

- вышел на работу в день сдачи крови (ч. 2 ст. 186 ТК РФ);
- сдал кровь в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день (ч. 3 ст. 186 ТК РФ).

3. Предоставлять работнику-донору дополнительный день отдыха после каждого дня сдачи крови (ч. 4 ст. 186 ТК РФ).

4.27. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

- предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

4.28. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА

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

5.2. Оплата труда производится на основании окладов, в соответствии с Положением об оплате труда работников, которое утверждено работодателем и согласовано представителем трудового коллектива (приложение № 1 к настоящему коллективному договору).

5.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ на рублевый банковский счет, открытый работником в выбранном им банке.

5.4. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: первая часть заработной платы - 21 числа оплачиваемого периода, окончательный срок выплаты заработной платы за отработанный месяц - 6 число месяца, следующего за оплачиваемым периодом.

5.5. Размер доплат работникам за работу в ночное время – 35 % должностного оклада. Ночным считается время с 22 ч.00 мин. до 6 ч. 00 мин. утра.

5.6. Работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа в полуторном, а последующие часы – в двойном размере.

5.7. Привлечение к работе в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен дополнительный день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате.

5.8. Доплаты за совмещение профессий, за расширение зоны обслуживания производится, в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда. Доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части, в размере, установленном по соглашению сторон.

5.9. Премия работникам выплачивается, согласно Положению по стимулированию и премированию работников за повышение качества и результативности, эффективности труда, утвержденному работодателем и согласованному ППО (приложение № 3 к настоящему коллективному договору).

5.10. Каждый работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей к выплате.

5.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

5.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в течении трех банковских дней. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее трех банковских дней после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 ТК РФ).

5.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель совместно со специализированной организацией, привлекаемой, на основании гражданско-правового договора проводит специальную оценку охраны труда (СОУТ).

Организация, проводящая СОУТ, при ее проведении может заключить договор добровольного страхования ответственности для обеспечения исполнения своих обязательств, связанных с риском наступления ответственности вследствие причинения ущерба работодателям или работникам.

6.2. В соответствии со ст. 226 ТК РФ предусмотрено финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, которые осуществляются в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг);

6.3. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда. Работодатель может производить независимые экспертизы условий работы, с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

6.4. Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также исправность, применяемых в работе инструментов, инвентаря;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ 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;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, 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 СОУТ по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

- организацию и проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) с сохранением среднего заработка на время прохождения медицинского осмотра (обследования);

- 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;
- 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 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;
- беспрепятственный допуск должностных лиц в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом и иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.5. Работник обязуется:

- соблюдать требования охраны труда, нормативных документов, правил и инструкций.
- строго по назначению использовать средства защиты коллективные и индивидуальные.
- немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни, здоровью или безопасности движения, а также о любом несчастном случае или резком ухудшении здоровья.
- проходить обучение и проверку знаний, уметь оказывать доврачебную помощь;
- проходить обязательные осмотры и освидетельствования в установленные сроки.

6.5.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда.

6.5.2. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

6.6. Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);
- извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

6.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.7.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

6.7.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

-Работники имеют право на прохождение диспансеризации в порядке, установленном законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере охраны здоровья. В день прохождения диспансеризации работник по письменному заявлению освобождается от работы на время, соответствующее одному полному рабочему дню. На время прохождения диспансеризации за работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы. Работники вправе получать освобождение от работы для прохождения диспансеризации не чаще, чем один раз в три года (ст. 185.1);

7.1.2. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

7.1.3. внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

7.1.4. в новогодние праздники организовывать для работников новогодние подарки за счет профсоюзных взносов и (или) других финансовых источников;

7.1.5. один раз в два года, за счет средств работодателя, производить оплату стоимости проезда в отпуск в пределах Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным (ст. 325 ТК РФ, Закон РС(Я) от 09.12.2004г. № 187-3 381-III «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях финансируемых из государственного бюджета РС(Я)»)

7.1.6. оплачивать также стоимость проезда и провоза багажа весом до 30 килограмм к месту использования отпуска и обратно работнику и неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям) независимо от времени использования отпуска.

7.2. Работникам, проработавшим непрерывно более пяти лет в организациях, финансируемых из государственного бюджета РС(Я), переселяющимся из района Крайнего Севера на новое место жительства, в связи с прекращением или расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе семье работника – в случае смерти работника), исключением увольнения за виновные действия (бездействия), оплачивается:

- стоимость проезда по фактическим, документально подтвержденным, расходам на работника и членов его семьи;

- провоза багажа не свыше 5-ти тонн на семью, не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

Возмещение расходов провоза багажа производится в пределах Российской Федерации.

Расходы по провозу багажа в контейнере возмещаются по фактическим затратам, включая осмотр и оценку вещей, погрузку, хранение, доставку, НДС, не свыше стоимости провоза установленной предельной нормы багажа (5 тонн на семью). (Закон Республики

Саха (Якутия) от 09.12.2004 187-3 N 381-III "О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)".

Работникам, проработавшим в организациях, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия), от трех до пяти лет, компенсация расходов, связанных с переездом за пределы Республики Саха (Якутия), производится в размере 50 процентов.

Возмещение расходов в связи с выездом за пределы Республики Саха (Якутия) производится только в случае выезда при предъявлении документов, подтверждающих состав семьи и не использования данной льготы членами семьи работника.

Право требования возмещения расходов у работника сохраняется в течение 6-ти месяцев со дня увольнения.

Выплата компенсации (в том числе возмещение расходов, связанных с переводом денег на адрес нового места жительства) производится по предъявлении всех необходимых документов, подтверждающих факт понесенных расходов. Перевод денег на адрес нового места жительства работника производится не позднее одного месяца со дня поступления проездных документов.

7.3. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

Раздел 8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

8.2. Работодатель признает, что ППО является полномочным представителем работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения трудового законодательства;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8.3. Члены ППО включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации работников, аттестации рабочих мест, СОУТ, социальному страхованию и другие комиссии.

8.4. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие ППО в их деятельности (ст. 377 ТК РФ).

8.5. В целях создания условий для успешной деятельности ППО и ее выборного органа - председателя в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.5.1. соблюдать права ППО, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;

8.5.2. не препятствовать представителям ППО посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;

8.5.3. представлять ППО по их запросу информацию, необходимую для коллективных

переговоров;

8.5.4. безвозмездно предоставлять ППО помещения, как для работы самого профгруппорга, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также обеспечить необходимой оргтехникой, предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются работодателем;

8.5.5. обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов;

Раздел 9. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

9.1. Дисциплина труда в коллективе регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №2 к настоящему коллективному договору).

9.2. Нарушение трудовой дисциплины влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия.

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

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям (192 ТК РФ).

9.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

9.5. Дисциплинарные взыскания применяются в порядке предусмотренном трудовым законодательством.

9.6. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. За каждое нарушение трудовой дисциплины применяется только одно дисциплинарное взыскание.

9.7. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня издания приказа, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

9.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

Раздел 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, соответствующими органами по труду. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

10.2. Стороны обязуются:

10.2.1. осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на общем собрании работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

11.2. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям составляется протокол разногласий. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ (глава 61), иными федеральными законами.

11.3. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

11.4. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в ГКУ РС(Я) "Алданское управление социальной защиты населения и труда при Министерстве труда и социального развития РС(Я)".

11.5. Работодатель обязуется в течение 10 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников, а также ознакомить с ним вновь поступающих работников.

11.6. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3-х лет. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ГБУ ДО РС (Я) «РСДЮСШОР по лыжному спорту».

11.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, а также расторжение трудового договора (контракта) с руководителем.

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

Коллективный договор утвержден на общем собрании коллектива «___» _____ 2018 г.

Приложения к коллективному договору

1. Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Республики Саха (Якутия) «Республиканская специализированная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва по лыжному спорту» (Приложение №1).
2. Правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 2).
3. Положение по стимулированию и премированию работников за повышение качества и результативности, эффективности труда (приложение №3).
4. Продолжительность ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам ГБУ ДО РС(Я) «РСДЮСШОР по лыжному спорту» (Приложение №4).