

Представитель работников:
Председатель профкома
работников ГБУ ДО РС (Я) РСДЮСШ
ст-1 Попов А. А.
«27» сентября 2017 года

Представитель работодателя:
Директор ГБУ ДО РС (Я) «РСДЮСШ»
Куприянов М. А.
«27» сентября 2017 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Республики Саха (Якутия) «Республиканская специализированная детско-юношеская спортивная школа в г. Якутске»

Срок действия колдоговора с «27» сентября 2017 г.
по «27» сентября 2020 г.

Юридический адрес:

Республика Саха (Якутия)
677000, г. Якутск, ул. Ойунского, 26

От администрации: директор – Куприянов Максим Аммосович

Телефон – факс: 40-22-26

От трудового коллектива: председатель ПК - Попов Афанасий Алексеевич

Телефон: 40-22-26

Численность работников, попадающих под действие колдоговора – 30 человек.

Организационно-правовая форма организации – Государственное бюджетное учреждение

Наименование вида экономической деятельности – республиканский бюджет

Наименование вида собственности организации – оперативное управление

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования детей «Республиканская специализированная детско-юношеская спортивная школа» в г. Якутске ГО «город Якутск» и работниками в лице профсоюзного комитета Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования детей «Республиканская специализированная детско-юношеская спортивная школа» представляющего интересы работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее — Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

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

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.3. Профсоюзный комитет является полномочным представительным органом работников ГБУ ДОД «РСДЮСШ», защищающим их интересы при поведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.4. Работодатель признает профсоюзную организацию в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников ГБУ ДОД «РСДЮСШ», 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".

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, соглашениями.

Если не удалось этого добиться, то прописывается механизм участия представителей профсоюзного комитета в решении этих вопросов.

1.5. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании, создаваемой совместно с постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст.ст. 41, 44 ТК РФ).

Предложения о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор не должны создавать препятствий для выполнения уже принятых сторонами обязательств.

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

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

Коллективный договор заключен договаривающимися сторонами на добровольной и равноправной основе.

1.7. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях ГБУ ДОД «РСДЮСШ» (ст. 41 ТК РФ).

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

Раздел 2. Трудовой договор

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в соответствии с Трудовым Кодексом РФ. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 ист. 67 ТК РФ).

2.2. Работодатель обязуется выполнять условия заключённого трудового договора и оформлять изменения условий трудового договора 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 РФ).

2.3. Работодатель обязуется сообщать трудовому коллективу не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (до момента вынесения приказа об изменении штатного расписания и т.д., т.е. когда еще не вынесен приказ об увольнении конкретных работников, а проводятся мероприятия по определению оптимальной численности работников и т.д.) по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст. 81 Трудового кодекса в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее, чем за три месяца (ст. 80 ТК РФ).

2.4. Стороны договорились считать массовым увольнением, если в течение месяца количество высвобождаемых по п. 2 ст. 81 ТК РФ составляет более 10 % от общего количества работающих.

2.5. Стороны договорились считать, что при сокращении численности штатных работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается лицам, в семье которых нет других работников, с самостоятельным заработком;

Предпочтение на оставление на работе кроме лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.»

2.6. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера работ или условий ее выполнения, или интересов работника, в случае согласия обеих сторон, а также в случаях предусмотренных законом.

2.7. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, иными локальными актами, действующими в Учреждении и условиями труда в Учреждении.

2.8. Трудовой коллектив обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в Учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей трудового коллектива;
- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение (или согласие) при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками членов трудового коллектива (ст. 373 ТК РФ);
- обеспечивать защиту и представительство работников – членов трудового коллектива в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
- участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Учреждении;
- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 3. Рабочее время и отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

3.4. Для работников устанавливается 5-дневная рабочая неделя, для тренеров-преподавателей устанавливается 6-дневная рабочая неделя.

3.5. Перечень работников из числа административно-хозяйственного персонала с ненормированным рабочим днем утверждается директором школы, с учетом мнения Профсоюзного комитета учреждения.

3.6. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускаются только в исключительных случаях, при наличии объективной необходимости и с согласия работника. При этом с работниками, привлекаемыми к работе, заблаговременно должны быть согласованы в письменной форме размер и (или) вид компенсации за работу в выходные и праздничные дни: предоставление другого дня отдыха, либо оплата выполненной работы в двукратном размере, либо присоединение отработанного дня к оплачиваемому отпуску.

3.7. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

- на один час – для всех работников;
- на два часа – для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

3.8. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях по ходатайству профсоюзного комитета учреждения:

- по уходу за ребенком инвалидом;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.9. Составление расписания тренировок осуществляется с учетом рационального использования времени тренера.

3.10. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), тренер вправе использовать по своему усмотрению.

3.11. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного 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 работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплат по согласованию с профсоюзом, для предотвращения катастрофы, производственной аварии,

либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия, согласие работника не требуется.

3.13. Время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

3.14. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

3.15. Педагогическим работникам и другим работникам учреждения, работающим во время карантина, нарушений санитарно-гигиенических требований, активированных по метеоусловиям дней – сохраняется заработная плата.

3.16. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, 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.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска (статья 136 Трудового кодекса РФ).

Дни очередного отпуска, совпавшие с днями болезни, могут быть предоставлены в течение учебного года, в каникулярное время или во время санаторного лечения.

Предоставить возможность использования отпуска во время учебного года при наличии санаторной путевки, путевки на отдых.

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

3.18. Неиспользованная часть отпуска в связи с отзывом по письменному заявлению работника учреждения должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года, либо присоединена к очередному отпуску за следующий рабочий год, либо считается компенсированной суммой выплаченных отпусков.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, прерывающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

3.19. Реализация права на отпуск при увольнении работника.

а) при увольнении из учреждения работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска.

б) по письменному заявлению работника неиспользованные дни отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением за исключением случаев увольнения за виновные действия. При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за

пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

- в) при совпадении периода предоставления отпуска работнику согласно графику отпусков с периодом его уведомления о предстоящем расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, учреждение обязано предоставить работнику очередной отпуск в строгом соответствии с утвержденным графиком отпусков. Если отпуск до увольнения по сокращению численности или штата работников не использован работником и не совпадает с периодом его уведомления о расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, учреждение обязуется при увольнении выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск.

3.20. Отпуск вне графика предоставляется по письменному заявлению работника в следующих случаях:

- а) для сопровождения детей, супруга, родителей обоих супругов на лечение по заключению КЭК (клинико-экспертной комиссии) или вызова медицинского учреждения, заверенного руководителем учреждения;
- б) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет (включительно), поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

3.21. Работодатель обязуется:

3.21.1 Оплачивать расходы проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в пределах РФ один раз в два года, в следующем порядке:

- впервые право на компенсацию расходов по проезду возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за полные два года работы в учреждении;
- в стаж работы для возникновения права на предоставление компенсации расходов по проезду засчитываются периоды работы в учреждении, в том числе время нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком;
- специалист отдела кадров ведет учет периодов времени для предоставления работнику очередных прав на компенсацию расходов по оплате проезда в отпуск;
- работник может воспользоваться имеющимся правом на компенсацию расходов по оплате проезда в отпуск в любое время в течение двухлетнего периода в зависимости от времени предоставления ему очередного ежегодного оплачиваемого отпуска;
- право проезда в отпуск работника, своевременно не использованное в течение двухлетнего периода, не накапливается и не компенсируется;
- в случае увольнения работника из учреждения по любым основаниям неиспользованное право на компенсацию расходов по проезду по новому месту работы не учитывается;
- работодатель возмещает работнику стоимость проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов. Работодатель оплачивает также стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи

(мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) независимо от времени использования отпуска.

- расходы по проезду к месту проведения отпуска и обратно возмещаются исходя из стоимости билетов экономического класса. Так, к оплате принимаются следующие обязательные сборы:
 - а) сборы, указанные в билете и входящие в его стоимость;
 - б) комиссионный сбор, сбор за продажу;
 - в) страховой сбор (по полису страхования от несчастного случая, если данный вид страхования является обязательным и не вошел в стоимость билета);
 - г) сбор за бронирование авиабилетов;
 - д) прочие сборы, связанные с приобретением билетов и не входящие в его стоимость, за исключением сборов за дополнительное обслуживание в транспортном средстве.
- если работник проводит время своего отпуска за пределами территории Российской Федерации, за исключением государств СНГ, компенсация расходов производится до пункта пропуска через Государственную границу Российской Федерации, в соответствии с отметкой в заграничном паспорте работника;
- если работник проводит время своего отпуска в нескольких местах, то ему возмещаются расходы по проезду только до одного избранного им места, а также расходы по обратному проезду от того же места, при этом в расчет принимается стоимость проезда теми видами транспорта, которыми фактически пользовался работник.

3.21.2 Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в случае свадьбы работника – 5 дней;
- на похороны близких родственников – 5 дня;
- рождение или усыновление ребенка – 5 дней.

3.22 Вновь принятым работникам предоставляется очередной отпуск в полном размере до истечения 6 месяцев с момента приема на работу.

3.23 Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы на срок 20 дней может предоставляться работнику по его заявлению, при условии обеспеченности нормального осуществления деятельности учреждения.

3.24 Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

3.25 Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

3.26 Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 10 минут до начала занятий и продолжаться не более 10 минут после их окончания.

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

3.28 При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение двух месяцев со дня перевода.

3.29 За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, обязанных в соответствии с ТК РФ, за работником сохраняется средний заработок.

3.30 Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, переводятся, по их заявлению, на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

3.31 Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем по согласованию с Профсоюзом не чаще, чем раз в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, обеспечивающих ритмичность выполнения работ и улучшение условий труда.

3.32 Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска инвалидов составляет 30 календарных дней.

Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, систематически проводить аттестацию рабочих мест.

Раздел 4. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

4.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения «О системе оплаты труда работников ГБУ ДОД «РСДЮСШ», утвержденного учреждением с последующими изменениями и дополнениями, настоящего Коллективного договора, других внутренних нормативных документов учреждения.

Система оплаты труда учреждения базируется на:

- а) системе материального поощрения (премирования) работников;
- б) компенсационных и стимулирующих выплатах, установленных Положением Об оплате труда работников ГБУ ДОД «РСДЮСШ» и настоящим Коллективным договором;
- в) гарантиях в области оплаты труда, определенных Трудовым кодексом РФ и настоящим Коллективным договором.

4.2. Должностные оклады и повышающие коэффициенты по квалификационным уровням педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам согласно приказа Минздравсоцразвития РФ 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» в зависимости от сложности выполняемых работ, уровня образования, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами и сведениями.

4.3. Должностные оклады и повышающие коэффициенты по квалификационным уровням медицинских работников устанавливаются на основе отнесения занимаемой ими должности к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития РФ от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», в размерах, установленных для аналогичных работников государственных учреждений здравоохранения. Должностные оклады и повышающие коэффициенты по квалификационным уровням к окладам общепрофессиональных должностей

служащих и профессий рабочих устанавливаются в размерах, определенных приказом Министерства труда и социального развития РС (Я).

4.4. Установить систему доплат, надбавок, премии и других выплат, стимулирующего характера на основании Положения Об оплате труда работников ГБУ ДОД «РСДЮСШ»

4.5. В учреждении в целях усиления материальной заинтересованности, личной и коллективной ответственности работников за повышение эффективности и качества работы действует система премирования:

- а) премирование по результатам работы за квартал – в соответствии с Положением «О премировании работников подразделений и аппарата управления ГБУ ДОД «РСДЮСШ» за выполнение показателей работы и основных результатов деятельности»;
- б) премирование по другим основаниям, в том числе связанных с празднованием юбилейных дат и профессиональных праздников.

4.6. Производить дополнительную доплату за выполнение работ, не входящих в круг прямых обязанностей работника в установленном порядке.

4.7. Производить доплату компенсационного характера за особые условия труда (сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и праздничные дни, с тяжелым и вредным условием труда) не ниже норм, предусмотренных действующим Законодательством.

4.8. Обеспечить начисление заработной платы не ниже минимальной заработной платы для работника, отработавшего нормы рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) (ст.133 ТК РФ).

4.9. Производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.10. Обеспечить выплату заработной платы не реже чем за каждые полмесяца: 1 и 15 числа каждого месяца.

4.11. Любые удержания из заработной платы работника, не предусмотренные законодательством РФ, осуществляется только с его согласия.

4.12. Расчетные листки (квиток) с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за 3 дня до выдачи последней заработной платы за прошедший месяц. Форма расчетного листка (квиток) утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

4.13. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, исходя из должностных окладов:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

4.14. Работодатель обязуется:

4.14.1 Возместить работникам материальной ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, в размере (среднего заработка, неполученной заработной платы и др.) (ст.234 ТК РФ).

4.14.2 Возмещать работнику в случае направления в служебную командировку:

- 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.

Производить возмещение расходов, перед отъездом работника, при этом размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

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

Раздел 5. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

5.1 Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения.

5.2 Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается».

5.3 Работодатель обязуется своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах определенных Законодательством.

5.4 Работодатель обязуется своевременно заключать договор с медицинским учреждением, имеющим право на проведение медосмотра.

5.5 При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращения штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере месячного заработка и сохраняется на период трудоустройства, но не выше трех месяцев со дня увольнения. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен».

5.6 При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращения штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере месячного заработка и сохраняется на период трудоустройства, но не выше трех месяцев со дня увольнения.

5.7 Работодатель выделяет материальную помощь на похороны в размере 10000 рублей семьям неработающих пенсионеров по старости, проработавших в организации более 15 лет, и пенсионеров по инвалидности, ушедших на пенсию из организации.

5.8 Работодатель создает все необходимые условия для занятий работниками физкультурой и спортом.

5.9 Ежегодно отчисляется в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

5.10 Учреждение при исключительно затруднительных материальных ситуациях работников рассматривает вопросы о материальной помощи.

5.11 Материальная помощь оказывается на основании соответствующего заявления, к которому прилагаются документы, подтверждающие затруднительность материального положения:

- а) направление на лечение с указанием диагноза,
- б) вызов на лечение с указанием предварительной стоимости прохождения курса лечения или предъявлением оплаченного счета проведенного курса лечения.

5.12. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья в учреждении

Работодатель обязуется:

- 6.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
- 6.2. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 6.3. В обязательном порядке один раз в пять лет проводить в организациях специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ.
- 6.4. Для организации и проведения специальной оценки условий труда работодателем образуется комиссия по проведению специальной оценки условий труда.
- 6.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим.
Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 6.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдение трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 6.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 6.8. Каждый случай производственного травматизма с возможной постоянной утратой трудоспособности, групповой случай или случай со смертельным исходом считается чрезвычайным происшествием и рассматривается на совместных заседаниях Администрации и профсоюза ГБУ ДОД «РСДЮСШ»
- 6.9. Постановления профсоюза ГБУ ДОД «РСДЮСШ» по вопросам охраны труда обязательны к рассмотрению учреждением.
- 6.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).
- 6.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

6.13. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

6.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда, безопасные условия труда, принимать меры к их устранению.

6.16. Профсоюзный комитет и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

6.17. В организации создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профсоюза в количестве 4-х человек.

Работодатель и Профсоюз обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

6.18. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

6.19. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.20. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

6.21. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе руководителем подразделения, в котором трудится работник, не позднее следующего рабочего дня с момента запроса.

6.22. Работа по охране и улучшению безопасности труда в организации проводится исходя из результатов специальная оценка условий труда по условиям труда, проводимой не реже одного раза в 5 лет. Обязательной переаттестации подлежат рабочие места после замены производственного оборудования, изменения технологического процесса и реконструкции средств коллективной защиты.

Порядок и сроки проведения аттестации и переаттестации рабочих мест согласовываются Работодателем с выборным органом Профсоюза. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются представители Профсоюза и совместной комиссии по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица профсоюза по охране труда.

6.23. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

6.24. Работодатель обеспечивает страхование работников от несчастных случаев на условиях и в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

Раздел 7. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

- 7.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 7.2. Профком осуществляет в установленном порядке акты, содержащие нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 7.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 7.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а также (указывается дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя) производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.
- 7.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).
- 7.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
- 7.7. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).
- 7.8. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 7.9. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 7.10. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
- 7.11. Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).
- 7.12. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 7.13. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

7.14. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ); разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ); запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ); установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ); УТВЕРЖДЕНИЕ Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ); создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ); составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ); утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

Раздел 8. Обязательства профкома

Профком обязуется:

- 8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.
- 8.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 8.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 8.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 8.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 8.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 8.7. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 8.8. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 8.9. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работниками пособий по обязательному социальному страхованию.

8.10. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом (горком, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками, работникам, имеющим детей дошкольного и школьного возраста.

Профсоюз учреждения компенсирует расходы на приобретение и доставку новогодних подарков детям работников ГБУ ДОД «РСДЮСШ» дошкольного и школьного возраста для проведения новогодних утренников.

Порядок доставки и выдачи подарков определяется совместным решением Администрации и профсоюза ГБУ ДОД «РСДЮСШ».

8.11. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района, города.

8.12. Добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда.

8.13. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

8.14. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.15. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальная оценка условий труда, охране труда и других.

8.16. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

8.17. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

8.18. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях:

- тяжелой продолжительной болезни – 5000 р.
- смерти ближайших родственников – 5000 р.
- рождение ребенка – 3000 р.
- дорогостоящего лечения – 5000 р.
- тяжелого материального положения в семье – 5000 р.
- юбилей с 50-летнего возраста каждые 5 лет – от 6000 р.

8.19. В целях развития культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы в коллективе осуществляют мероприятия по:

- б) укреплению материально-технической базы;
- в) организации и финансированию спортивных и культурно-массовых мероприятий согласно календарным планам и сметам затрат;

8.20. Администрация и профсоюз ГБУ ДОД «РСДЮСШ» разрабатывают внутренние нормативные документы, регламентирующие проведение смотров-конкурсов на лучшую физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу в коллективе учреждения с целью привлечения большего числа работников учреждения к регулярным занятиям физкультурой и спортом, также участию в художественной самодеятельности.

8.21. Распределение средств на проведение спортивно-оздоровительных мероприятий осуществляется в порядке, установленном Положением «О порядке распределения и учета средств на проведение спортивно-оздоровительных мероприятий, приобретение спортивного оборудования и инвентаря».

Раздел 9. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон:

9.1. Контроль исполнения обязательств по настоящему Договору осуществляются уполномоченными представителями сторон. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию.

9.2. Работодатель своевременно выполняет свои обязательства по Договору, представляет ежеквартальный доклад на заседании профсоюзного комитета учреждения о ходе выполнения, а также совместно с профсоюзным комитетом отчитывается перед коллективом о выполнении обязательств по Договору не менее 1-н раз в год.

9.3. Работодатель проводит с привлечением профсоюзного актива один раз в год сплошную проверку выполнения Договора с последующим обсуждением способов его реализации на собрании коллектива работников учреждения, рассматривает критические замечания работников, поступивших в ходе обсуждения, и в двухнедельный срок информирует профсоюзный комитет учреждения о принятых мерах.

Если выполнение принятых по Договору обязательств и предложений коллектива выходит за пределы компетенций Работодателя, то Работодатель и профсоюзный комитет обращаются в соответствующие вышестоящие органы управления и профсоюзные органы для принятия решений.

9.4. Профсоюзный комитет работников учреждения осуществляет систематический контроль соблюдения Работодателем условий настоящего Договора, организует выполнение взятых коллективом обязательств.

В случае нарушения условий Договора или невыполнения обязательств, принятых в соответствии с Договором, виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

В случае выявления нарушений условий Договора действиями (бездействием) должностных лиц Работодателя, профсоюзный комитет учреждения направляет вышестоящему уполномоченному органу управления (учредителю) или представителю Работодателя (руководителю учреждения) заявление о нарушении руководителем учреждений, его должностными лицами трудового законодательства и иных актов о труде, содержащих нормы трудового права, условий Договора, соглашения, с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

Раздел 10. Заключительные положения

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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

Договор подписали:

Представитель работодателя
Директор ГБУ ДО РС (Я) «РСДЮСШ в г.

Якутске»



М.А. Куприянов

Представитель работников
на основании протокола заседания
профсоюзного комитета

от «07» _____ 20__ г.

07-V А.А. Попов

Пронумеровано и пронумеровано
на 17 (семнадцать) листах

Директор
ГБУ ДО РС(Я) *М.А. Куприянов*
РСДЮСШ в г. Якутске

