



МИНИСТЕРСТВО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)  
«ЧУРАПЧИНСКАЯ РЕСПУБЛИКАНСКАЯ СПОРТИВНАЯ  
СРЕДНЯЯ ШКОЛА – ИНТЕРНАТ ОЛИМПЕЙСКОГО РЕЗЕРВА ИМ. Д.П. КОРКИНА»

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Срок действия коллективного договора с «11» декабря 2010 г.

по «13» января 2013 г.

<p><b>От работодателя:</b></p> <p>Директор <u>ГБОУ РС (Я) «ЧРССШИОР им. Д.П. Коркина»</u> <i>наименование школы</i></p> <p>Гуляев Н.Н. (подпись, Ф.И.О.)</p> <p> М.П.</p>	<p><b>От работника:</b></p> <p>Председатель первичной профсоюзной организации</p> <p> Колодезников С.М. (подпись, Ф.И.О.)</p> <p>М.П.</p>
--	---

**Юридический адрес:**

Республика Саха (Якутия)  
678671, с. Чурапча, ул. Спортивная, 6.

**От администрации:** директор – Гуляев Николай Николаевич  
Телефон – факс: 8-411-51-43-206

**От трудового коллектива:** председатель ППО - Колодезников Семен Михайлович  
**Численность работников, попадающих под действие коллективного договора – 178 человек.**

**Организационно-правовая форма организации – Государственное бюджетное образовательное учреждение**

**Наименование вида экономической деятельности – республиканский бюджет**

**Наименование вида собственности организации – оперативное управление**

с. Чурапча

## ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....	3
Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР .....	4
Раздел 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ .....	9
Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА .....	10
Раздел 5. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ТРЕНЕРОВ .....	13
Раздел 6. ОПЛАТА ТРУДА .....	14
Раздел 7. ГАРАНТИИ ЖЕНЩИН .....	18
Раздел 8. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ .....	19
Раздел 9. ОХРАНА ТРУДА .....	19
Раздел 10. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ .....	233
Раздел 11. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ .....	23
Раздел 12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ .....	26
Раздел 13. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА .....	28
Раздел 14. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ .....	28
Раздел 15. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ..	29
Раздел 16. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....	2

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице Гуляева Николая Николаевича и работниками в лице председателя профсоюзного комитета Колодезникова Семена Михайловича, представляющего интересы работников.  
Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее — Закон о профсоюзах), Отраслевым соглашением между Министерством физической культуры и спорта Республики Саха (Якутия) и Якутской республиканской организацией Профсоюза работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации на 2020-2023 годы (далее – Отраслевое соглашение), иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников коллектива, 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.
- 1.3. 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.
- 1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников ГБОУ РС (Я) «Чурапчинская республиканская спортивная средняя школа интернат олимпийского резерва им.Д.П. Коркина» (далее Учреждение), защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, изменении и дополнении коллективного договора.
- 1.5. Работодатель признает профсоюзную организацию в лице председателя Колодезникова С.М., его профсоюзного комитета 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», Отраслевым соглашением.  
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.
- 1.6. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией.
- 1.7. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.
- 1.8. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

- 1.9. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 1.10. 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.

## **Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

- 2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, Отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, отраслевым соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.
- 2.3. Трудовой договор с работниками, заключается в письменном виде в двух экземплярах. Образец трудового договора для различных категорий работников разрабатывается отделом кадрового, правового, и документационного отдела и согласовывается с профкомом. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.4. При приеме на работу может быть установлен испытательный срок до 3 месяцев за исключением случаев, заместителям директора до 6 месяцев предусмотренных ст.70 ТК РФ.
  - 2.4.1. В случае приема на работу с 3-месячным испытательным сроком указать это в трудовом договоре;
  - 2.4.2. Если работник не приступил к работе в установленный в трудовом договоре срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется;
  - 2.4.3. Предупредить работника, не выдержавшего испытания, об увольнении за три дня до увольнения – с указанием причин;
  - 2.4.4. В случае увольнения произвести с работником окончательный расчет и выдать трудовую книжку в день увольнения (последний день работы).
- 2.5. Не допускается увольнение работников по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпусках, за исключением случаев ликвидации организации.
- 2.6. Условия трудового договора не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.
- 2.7. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ), при определенных условиях заключается срочный договор в соответствии со ст. 59 ТК РФ.
- 2.8. 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);

- 2.9. Увольнение работников при сокращении численности штата, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работы, по результатам аттестации, дисциплинарных взысканий производится по согласованию с профкомом (ст. 82 ТК РФ).
- 2.10. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- 2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только по взаимному согласию сторон, по инициативе работодателя в случаях.
- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
  - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
  - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
  - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
  - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.
- 2.12. При утверждении Устава учреждения, должностных обязанностей и других нормативных актов обязательно согласование с профсоюзным комитетом.
- 2.13. Общая форма трудового договора:

## ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

с. Чурапча

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Государственное бюджетное образовательное учреждение РС(Я) «Чурапчинская республиканская спортивная средняя школа-интернат олимпийского резерва им. Д.П. Коркина» в лице директора Гуляева Николая Николаевича, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с \_\_\_\_\_ одной стороны, и \_\_\_\_\_, именуемый(-ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

### 1. Общие положения

1.1. По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу \_\_\_\_\_,



(наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации; либо указание на конкретный вид поручаемой работы) а Работник обязуется лично выполнять указанную работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора.

1.2. Работник принимается на работу: \_\_\_\_\_

(полное наименование филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения Работодателя, если Работник принимается на работу в конкретные филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение Работодателя с указанием его местонахождения).

1.3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении Работодателя \_\_\_\_\_  
(наименование не обособленного отделения, отдела, участка, лаборатории, цеха и пр.)

1.4. Работа у Работодателя является для Работника: \_\_\_\_\_  
(основной, по совместительству)

1.5. Настоящий трудовой договор заключается на: \_\_\_\_\_  
(неопределенный срок, определенный срок)

1.6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

1.7. Дата начала работы «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

1.8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью \_\_\_\_\_ месяцев.

## **2. Права и обязанности Работника**

2.1. Работник имеет право:

2.1.1. Предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором.

2.1.2. Обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.1.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.2. Работник обязан:

2.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него настоящим трудовым договором, выполнять установленные нормы труда.

2.2.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, иные локальные нормативные и организационно-распорядительные акты Работодателя, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, с которыми Работник был ознакомлен под роспись.

2.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.2.4. Бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, имуществу других работников.

2.2.5. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, в том числе находящегося у Работодателя имуществу третьих лиц, имуществу других работников.

## **3. Права и обязанности Работодателя**

3.1. Работодатель имеет право:

3.1.1. Требовать от Работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору.

3.1.2. Принимать локальные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

3.1.3. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.1.4. Поощрять Работника за добросовестный эффективный труд.

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. Предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором.

3.2.2. Обеспечить безопасность и условия труда Работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

3.2.3. Обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

3.2.4. Своевременно выплачивать Работнику обусловленную настоящим трудовым договором заработную плату.

3.2.5. Осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2.6. Знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

## **4. Оплата труда и социальные гарантии**

4.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, Работнику устанавливается заработная плата в размере:

4.1.1. Заработная плата в размере \_\_\_\_\_ в месяц ;  
4.1.2. компенсационные выплаты (доплата, надбавка, другие виды выплат) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(указать виды и размеры)  
выплата, которых производится в порядке, установленном \_\_\_\_\_ ;  
(указать законодательство Республики Саха (Якутия); локальные нормативные акты Работодателя)  
4.1.3. стимулирующие выплаты (доплата, надбавка, другие виды выплаты) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(указать виды и размеры)  
\_\_\_\_\_ , в  
ыплата которых производится в порядке, установленном \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(указать законодательство Республики Саха (Якутия); локальные нормативные акты Работодателя)

4.2. Премии и иные выплаты устанавливаются Работнику в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Работодателя (указать виды премий и иных выплат и их размеры).

4.3. Выплата заработной платы Работнику производится в сроки и порядке, установленных коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Работодателя.

4.4. На Работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) и локальными нормативными актами Работодателя.

### **5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку\*) \_\_\_\_\_  
(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

5.2. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка, действующими у Работодателя либо настоящим трудовым договором.

5.3. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы \_\_\_\_\_.

5.4. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ календарных дней.

5.5. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ в связи \_\_\_\_\_  
(указать основание установления дополнительного отпуска)

5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

### **6. Социальное страхование**

6.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в связи с трудовой деятельностью. Виды и условия обязательного социального страхования работника в связи с трудовой деятельностью осуществляются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

### **7. Иные условия трудового договора**

7.1. Работодатель обязан соблюдать предусмотренный трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми документами порядок обработки, иного использования и обеспечения сохранности персональных данных работника.

7.2. В случае неисполнения обязанности по нарушению порядка использования и неправомерного разглашения информации, указанной в п.п. 7.1. и 7.2. настоящего договора, соответствующая виновная сторона договора обязана возместить другой стороне причиненный ущерб.

### **8. Ответственность сторон трудового договора**

8.1. Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных настоящим трудовым договором, локальными нормативными актами Работодателя, нормативно-правовыми документами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия).

8.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к Работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.3. Работник и работодатель могут быть привлечены к материальной и иным видам юридической ответственности в случаях и в порядке, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами.

## **9. Антикоррупционная оговорка**

9.1. РАБОТНИК обязуется соблюдать антикоррупционную политику РАБОТОДАТЕЛЯ, направленную на противодействие коррупции в организации и получение сведений о возможных фактах коррупционных правонарушений. Под действие антикоррупционной политики подпадают все РАБОТНИКИ организации, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

9.2. Под коррупцией СТОРОНЫ понимают злоупотребление РАБОТНИКОМ служебным положением, дачу взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование РАБОТНИКОМ своего должностного положения вопреки законным интересам РАБОТОДАТЕЛЯ и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами.

9.3. В целях предупреждения и противодействия коррупции РАБОТНИК обязан в том числе:

9.3.1. воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени РАБОТОДАТЕЛЯ;

9.3.2. воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени РАБОТОДАТЕЛЯ;

9.3.3. незамедлительно информировать непосредственного руководителя/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики/руководство РАБОТОДАТЕЛЯ о случаях склонения РАБОТНИКА к совершению коррупционных правонарушений;

9.3.4. незамедлительно информировать непосредственного начальника/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики/руководство РАБОТОДАТЕЛЯ о ставшей известной РАБОТНИКУ информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;

9.3.5. сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникновении у работника конфликта интересов.

9.3.6. Порядок уведомления РАБОТОДАТЕЛЯ о случаях склонения РАБОТНИКА к совершению коррупционных правонарушений или ставшей известной РАБОТНИКУ информации о случаях совершения коррупционных правонарушений, а также меры, направленные на обеспечение конфиденциальности полученных сведений и защиты лиц, сообщивших о коррупционных правонарушениях, предусмотрены в Положении о порядке уведомления РАБОТОДАТЕЛЯ о фактах совершения коррупционных правонарушений.

9.3.7. РАБОТНИКУ известно, что за совершение коррупционных правонарушений он несет уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации, а в случаях, предусмотренных зарубежным антикоррупционным законодательством, ответственности, предусмотренной антикоррупционным законодательством страны, в которой РАБОТОДАТЕЛЬ зарегистрирован или с которой он связан иным образом.

9.3.8. РАБОТНИК не подлежит привлечению к дисциплинарной ответственности в связи с совершением им коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации.

## **10. Заключительные положения**

10.1. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.2. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации и Республики Саха (Якутия).



10.3. Настоящий трудовой договор заключен в двух экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством), имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится Работодателем в личном деле Работника, второй – у Работника.

#### РАБОТОДАТЕЛЬ

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Республики Саха (Якутия) «Чурапчинская республиканская спортивная средняя школа-интернат олимпийского резерва имени Д.П.Коркина»

ИНН/КПП 1430004062/143001001

БИК 049805001

р/с 40601810100003000001

Отделение – НБ Республики Саха (Якутия) г.Якутск

Директор \_\_\_\_\_ Н.Н.Гуляев

М.П.

#### РАБОТНИК

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Адрес места жительства: \_\_\_\_\_

ИНН \_\_\_\_\_

Паспорт: серия \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

Кем выдан \_\_\_\_\_

Дата выдачи « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_ (подпись)

### Раздел 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. сообщать профсоюзному комитету 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.

3.2.2. представлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за 3 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;

3.2.3. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов 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) лица пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

б) проработавшие в учреждении 15 лет;

в) председатели (их заместители) профкомов.

3.2.4. предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК, свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

3.2.5. извещать профком о возможном массовом высвобождении работников. Стороны договорились, что высвобождение является массовым, если сокращается 10 работников или штатов в течение 30 календарных дней.

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

3.3.3. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками -членами профсоюза (ст. 373 ТК);

- 3.3.4 обеспечивать защиту и представительство работников — членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
- 3.3.5 участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;
- 3.4. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.
- 3.5. 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.

#### **Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

- 4.1. Продолжительность рабочего времени, при его суммированном учете, не может превышать норму рабочего времени, установленную Трудовым кодексом РФ. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса РФ.
- 4.2. Устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём в неделю: для
- преподавателей с недельной нагрузкой, согласно тарификации на учебный год и обязательные по необходимости дни, по усмотрению руководителя.
  - тренеров - преподавателей с недельной нагрузкой, согласно тарификации на учебный год и обязательные по необходимости дни, по усмотрению руководителя
  - водителей всех категорий.
- 4.3. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
- по соглашению между работником и работодателем;
  - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет);
  - для лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 4.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов. Расписание занятий должно быть доведено до сведения учителей не позднее, чем за 3 дня до начала очередной четверти.
- 4.5. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
- 4.6. Работник посещает все мероприятия, проводимые в учреждении, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.
- 4.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.
- 4.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.
- Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 112 ТК РФ).

- 4.9. Для воспитателей, помощников воспитателей, посудниц устанавливается сменный режим работы с суммированным учетом рабочего времени и предоставлением выходных дней по скользящему графику. Время начала и окончания работы, перерывов для отдыха и питания определяется графиком сменности.
- 4.11. Для иных работников устанавливается пятидневная рабочая неделя, для женщин (36 часов), а для мужчин (40 часов) в неделю. Выходные дни — суббота и воскресенье.
- 4.12. Накануне праздничных дней продолжительность рабочего времени сокращается на 1 час.
- 4.13. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания с 13 ч.00 мин. до 14ч.00мин.
- 4.14. Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части в случаях особого характера труда, утверждается работодателем локальным нормативным актом, принятым по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 105 ТК)
- 4.15. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с ч. 4 ст. 99 ТК только с предварительного согласия профсоюзного комитета.
- 4.16. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 4.17. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст.ст. 97, 99 ТК.
- 4.18. Работа в выходные и праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. В случаях, предусмотренных законодательством, привлечение к работе в выходные и праздничные дни допускается с письменного согласия работника на основании письменного распоряжения работодателя.
- 4.19. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
- 4.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.
- 4.21. Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:
- а) временной нетрудоспособности работника;
  - б) исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено освобождение от работы.
- 4.22. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска (без учета дополнительных оплачиваемых отпусков) должна быть не менее 14 календарных дней.
- 4.23. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

- 4.24. Ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска устанавливаются следующим категориям работников продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. №466:
- а) директор;
  - б) заместители директора;
  - в) воспитатель;
  - г) инструктор-методист;
  - д) методист;
  - е) педагог-библиотекарь;
  - ж) преподаватель;
  - з) старший воспитатель;
  - и) старший инструктор-методист;
  - к) старший методист;
  - л) старший тренер-преподаватель;
  - м) тренер-преподаватель;
- 4.25. Работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 116 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее 6 календарных дней.
- 4.26. В соответствии с законодательством работникам предоставляются дополнительные отпуска:
- б) за ненормированный рабочий день не менее 6 календарных дней;
  - в) за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях 24 календарных дня.
- 4.27. Для работников со сменным графиком (помощник воспитателя) устанавливается рабочее время по 12 часов и 48 часов отдыха.
- 4.28. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со статьей 312 ТК РФ. Кроме того, отпуск без сохранения заработной платы в количестве 14 календарных дней предоставляется:
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
  - работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
  - одиноким матери или отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет.
- Всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и директором школы (ст.126 ТК РФ).
- 4.29. Предоставлять работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:
- при рождении ребенка в семье – 3 дня;
  - для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 3 дня;
  - в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
  - для проводов детей в армию -2 дня;
  - в случае свадьбы работника (детей работника) -3 дня;
  - на похороны близких родственников (муж, жена, мать, отец, родные братья и сестры, дети) -9 дней;
  - работающим инвалидам -2 дня;
  - не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня, членам профкома –2 дня;
  - при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности -2 дня .
- 4.30. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке м на условиях, определяемыми учредителем и Уставом учреждения. Это время включается в непрерывный педагогический стаж. Во время отпуска за работником сохраняется место, должность, учебная нагрузка (ст.335 ТК РФ).



## **Раздел 5. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ТРЕНЕРОВ**

5.1.1. При заключении трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с тренерами, работодатель руководствуется статьей 348.2 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом положений настоящего коллективного договора.

5.1.2. При заключении трудового договора с тренером предлагается проводить медицинские осмотры с целью выявления противопоказаний для осуществления тренерской деятельности. Срочные трудовые договоры могут заключаться по соглашению сторон с тренерами, принимаемыми на работу в целях проведения со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществления руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов в профессиональном спорте, а также с тренерами спортивных сборных команд.

5.1.3. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, Отраслевым соглашением, правилами внутреннего трудового распорядка и локальными нормативными актами, действующими в учреждении, регламентирующими трудовые отношения, а также - в соответствии с порядком, установленным статьей 348.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.1.4. Тренеры пользуются в учреждении следующими правами:

- 1) свобода выбора и использования методически обоснованных форм, средств, методов тренировочного процесса;
- 2) право на участие в разработке программ спортивной подготовки, тренировочных планов, календарных графиков, методических материалов и иных компонентов программ спортивной подготовки;
- 3) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору);
- 4) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения тренировочного процесса, необходимым для качественного осуществления спортивной подготовки, научной или исследовательской деятельности;
- 5) право на участие в управлении учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном Уставом;
- 6) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- 7) право на обращение в комиссию по урегулированию трудовых споров;
- 8) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики тренеров.
- 9) установление ставки заработной платы в неделю, соответствующей норме часов тренерской работы (тренерская нагрузка) – 18 часов;
- 10) право на дополнительное профессиональное образование по профилю физкультурно-спортивной деятельности не реже чем один раз в четыре года;
- 11) право на обеспечение спортивной экипировкой и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления профессиональной деятельности;

5.1.5. В рабочее время тренеров в зависимости от занимаемой должности включается тренерская работа, индивидуальная работа с занимающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая,

подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися, участие в работе коллегиальных органов управления организацией. Конкретные трудовые (должностные) обязанности тренера определяются трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) и должностными инструкциями.

5.1.6. Тренеры обязаны:

- 1) осуществлять свою деятельность на профессиональном уровне, соответствующем занимаемой должности, обеспечивать в полном объеме реализацию тренировочного процесса в соответствии с утвержденной в организации программой;
- 2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- 3) уважать честь и достоинство лиц, занимающихся под их руководством;
- 4) применять методически обоснованные и обеспечивающие высокое качество подготовки занимающихся формы, методы тренировочного процесса;
- 5) учитывать особенности психофизического развития занимающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для прохождения тренировочного процесса лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- 6) систематически повышать свой профессиональный уровень;
- 7) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации;
- 8) проходить в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- 9) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 10) соблюдать Устав, не нарушать локальные нормативные акты организации (правила внутреннего трудового распорядка и другие), законодательные и другие нормативные правовые акты Республики Саха (Якутия), Российской Федерации.

## **Раздел 6. ОПЛАТА ТРУДА**

- 6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.
- 6.2. Оплата труда работников производится в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, федеральными нормативными правовыми актами, нормативными правовыми актами Республики Саха (Якутия), настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в Республике Саха (Якутия) республиканским (региональным) соглашением. При определении размеров заработной платы работодатель руководствуется Положением об оплате труда работников учреждений, подведомственных Министерству физической культуры и спорта Республики Саха (Якутия), утвержденного приказом Министерства физической культуры и спорта Республики Саха (Якутия) от 09.07.2014 г. №296/ОД.
- 6.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях.
- 6.4. Месячная заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.



- 6.5. Размер доплат работникам за работу в ночное время — 35% тарифной ставки (оклада).  
Ночным считается время с 22 ч.00мин до 6 ч.00 мин. утра.  
Перечень должностей с ночными дежурствами:  
1) Помощник воспитателя.
- 6.6. В соответствии статьи 153.ТК РФ. **Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.**  
Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере со всеми выплатами:  
сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;  
Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).
- 6.7. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 6.8. Производить доплаты за замену, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания в размере не более 100%, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по соглашению сторон.
- 6.9. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.
- 6.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством
- 6.11. Персональные надбавки к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работникам учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Персональные надбавки к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.
- 6.12. Решение о введении соответствующих надбавок принимаются учреждением с учетом обеспеченности финансовыми средствами.
- 6.13. Применение надбавок не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 6.14. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.  
Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.  
Работникам учреждения устанавливается выплата компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных в соответствии со статьями 149-154 трудового кодекса российской Федерации. За работу в районах с особыми

климатическими условиями к заработной плате работников организации применяются:

- а) районные коэффициенты;
- б) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.15. Выплаты стимулирующего характера.

В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы.

Работникам организаций также могут производиться стимулирующие выплаты в следующих случаях:

- а) в связи с награждением ведомственными наградами Минспорта России и РС (Я); за многолетний и добросовестный труд работникам достигшим пенсионного возраста женщинам в связи с 50-летием, мужчинам – 55-летием со дня рождения, к юбилейным датам, а также к другим датам, установленным локальным нормативным актом организации;
- б) при увольнении сотрудника в связи с выходом на пенсию;
- в) при рождении ребенка;
- г) в случае регистрации брака работника;
- д) в связи с потерей близких родственников;
- е) в связи со смертью работника (выплачивается близким родственникам умершего работника);

ж) молодым специалистам (под которыми в целях настоящего Соглашения понимаются работники в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование при первичном трудоустройстве по специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку). Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований республиканского бюджета. Конкретный размер выплат может устанавливаться как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном значении. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется локальными нормативными актами учреждений с обязательным указанием причины.

6.16. Работодатель производит оплату труда специалистов с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), в следующих случаях:

- а) при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе, если не истек срок действия квалификационной категории;
- б) при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, реализуемые программы, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

6.17. Работодатель, в целях материальной поддержки специалистов, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех

лет истек срок действия квалификационной категории, производит оплату труда (устанавливать доплату к ставке заработной плате) с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

6.17. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда и включает в себя:

- оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.18. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.19. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки..

6.20. При наличии внебюджетных средств или фонда экономии заработной платы устанавливается разовая доплата для следующих категорий работников:

- при выходе на пенсию по возрасту – размере месячной ставки заработной платы;
- при рождении ребенка – месячный оклад;
- в случае длительного лечения (операции) – месячный оклад;
- многодетным родителям – месячный оклад.

6.21. Работодатель обязуется:

1) Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка. (ст. 234 ТК РФ).

2) При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в

случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов денежной компенсации в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня.

Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

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

## **Раздел 7. Гарантии женщинам.**

7.1. В соответствии **ст.320** устанавливается сокращенная 36 рабочая неделя для женщин и заработная плата выплачивается в том же размере.

7.2. Женщинам устанавливается сокращенная рабочая неделя, то заработная плата должна ей выплачиваться в том же размере, что и при полной рабочей неделе. Это означает, что при повременной системе оплаты труда работнице следует полностью, т.е. без учета сокращения рабочего времени, выплатить месячную тарифную ставку или должностной оклад, а также все предусмотренные по данной работе или должности доплаты, надбавки, премии, предусмотренные системой оплаты труда, иные стимулирующие выплаты, выплаты по районному коэффициенту и т.д. При сдельной системе оплаты труда работнице должны быть произведены доплаты за те часы, на которые сокращено рабочее время. При определении размера доплат следует исходить из среднего часового заработка. Размеры доплат и способы их исчисления могут быть предусмотрены в коллективном договоре или в трудовом договоре. Сдельная заработная плата может быть начислена и по повышенным сдельным расценкам, которые рассчитываются исходя из тарифных ставок и норм выработки, пересмотренных с учетом сокращения рабочего времени.

## **Раздел 8. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

- 8.1. Руководящие работники основных подразделений и вспомогательных служб премируются за результаты работы этих подразделений, управления ими в целом.
- 8.2. Работники основных подразделений и вспомогательных служб премируются за индивидуальный вклад и результаты работы по итогам года.
- 8.3. Тренера премируются за лучшие спортивные достижения учащихся по итогам года.
- 8.4. Решение о размере премирования принимается комиссией, в состав которой обязательно входит председатель профкома.
- 8.5. Основным показателем, по которому осуществляется премирование, является учебно-воспитательная деятельность, спортивные достижения учащихся.
- 8.6. Премирование производится за счет экономии Фонда оплаты труда (листочков временной нетрудоспособности, отпуска без содержания и т.д.) и привлечения внебюджетных средств.
- 8.7. Директор, на основании данных бухгалтерской отчетности о заработной плате, устанавливает общий размер премии.
- 8.8. Размер премии каждого подразделения в отдельности, исходя из качества и эффективности их работы устанавливает комиссия.
- 8.9. Директор, основываясь на отчетах подразделений, устанавливает размер премий руководителям подразделений.
- 8.10. Главный бухгалтер на основании принятых решений производит фактический расчет суммы премии для каждого подразделения.
- 8.11. Работникам, работающим по совместительству, премия не начисляется.
- 8.12. Руководители подразделений, получив сведения о фактическом размере премии на отдел, имеют право:

- 1) Самостоятельно определять размеры премий каждому сотруднику своего подразделения и представить проект премирования директору.
  - 2) Полностью или частично лишать премии работников за нарушения трудовой дисциплины, упущения в работе. Полное или частичное лишение премии производится за тот расчетный период, в котором были совершены нарушения и упущения.
  - 3) Директор, получив от руководителей подразделений проект премирования, имеет право внести изменения, как в сторону увеличения, так и в сторону уменьшения размера премии работника. Проект приказа согласовывается с профкомом, после чего приказ подписывается директором. После этого сумма премии доводится до сведения каждого работника и передается к исполнению в бухгалтерию.
- 8.13. В случае возникновения разногласий при рассмотрении вопросов о премировании, оговоренных в настоящем разделе, любой работник имеет право обратиться в профком. А профком обязан довести до директора и руководителя подразделения, суть возникшего спора и решение.
  - 8.14. Решение, принятое директором, руководителем подразделения и профком по существу спора, считается обязательным для работника.
  - 8.15. Председатель профкома имеет право отстаивать интересы работников на уровне руководства и на любой стадии рассмотрения вопросов о премировании.
  - 8.16. Размер премии директора утверждается приказом министерства спорта Республики Саха (Якутия).
  - 8.17. Директор вправе применять следующие виды поощрений отдельных работников самостоятельно:
    - объявление благодарности;
    - награждение Почетной грамотой, грамотой.
    - награждение ценным подарком.
    - награждение денежной премией.

## **Раздел 9. ОХРАНА ТРУДА**

- 9.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.
- 9.2. Работодатель обязуется для проведения мероприятий по охране труда выделить ежегодно 1% от ФОТ. Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий труда» ст.226 ТК РФ.
- 9.3. Утвердить по согласованию с профсоюзным комитетом план мероприятий по охране труда и смету расходов на них.
- 9.4. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда. Создает службу охраны труда, оборудует и обеспечивает работу кабинета и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. №7 . «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».
- 9.5. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки.
- 9.6. Стороны исходят из того, что профсоюзный комитет пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы

условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

9.7. Работодатель обязуется:

9.7.1. Разрабатывать по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждать Правила и инструкции по охране труда по отдельным профессиям.

9.7.2. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда.

9.7.3. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст.212 ТК).

9.7.4. Организовать в соответствии с Положением о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотрах (обследованиях), утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работником.

9.7.5. Обеспечить рабочих, специалистов и служащих сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами.

9.7.6. Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом:

№	Наименование должности	Наименование спецодежды
1	Кочегар	Костюм из термостойкой из нетеплопроводной ткани, рукавицы брезентовые шлем защитный из термостойкой, нетеплопроводной ткани, ботинки кожаные с жестким подносом или сапоги кожаные с жестким подносом, защитные очки
2	Инженер-электрик	Костюм брезентовый или костюм сварщика, Полукомбинезон из х/б смешанных тканей, каска
3	Слесарь-сварщик	Костюм брезентовый или костюм сварщика, ботинки кожаные с жестким подносом или сапоги кожаные с жестким подносом, рукавицы брезентовые или краги сварщика-б пар, очки защитные или щиток защитный
4	Слесарь-сантехник	Костюм брезентовый или костюм сварщика, валенки, или х/б с водоотталкивающей пропиткой, сапоги резиновые
5	Тракторист	Костюм зимний, валенки, Костюм из х/б или смешенной тканей, ботинки кожаные с жестким подносом или сапоги кожаные с жестким подносом, перчатки трикотажные с полимерным покрытием
6	Охранник, ремонтник	Костюм зимний, Костюм х/б, сапоги кожаные Костюм брезентовый из х/б или смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и



		механических воздействий, сапоги резиновые, перчатки с полимерным покрытием
7	Учитель технологии	Халат х/б, специальный берет, (для детей) комбинированные рукавицы-20 шт., очки защитные-18шт.
8	Педагог-библиотекарь	Халат х/б
9	Кастелянша	Халат х/б или костюм х/б, тапочки кожаные, фартук х/б с нагрудником
10	Оператор в прачечной	Халат х/б или костюм х/б, тапочки кожаные, фартук х/б с нагрудником
11	Уборщица	Брючный костюм х/б
12	охранник	Костюм зимний, Валенки Костюм х/б, сапоги кожаные
13	Врач	Халат или костюм х/б, тапочки кожаные, шапочка х/б
14	Медсестра	Халат или костюм х/б, тапочки кожаные, шапочка х/б
15	Водитель	Костюм зимний, Зимние ботинки кожаные с жестким подносом, Костюм х/б, перчатки трикотажные с полимерным покрытием или рукавицы комбинированные-6шт
16	Дворник	Костюм зимний, Валенки Костюм х/б, фартук х/б с нагрудником, рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием – 6 пар, плащ непромокаемый
17	Заведующая столовой	Брюки, халат, колпак, фартук, тапочки
18	Повар	Брюки, халат, колпак, фартук, тапочки
19	Пекарь	Брюки, халат, колпак, фартук, тапочки
20	Уборщик произ. пом.	Брюки, халат
21	Рабочий по мясу	Резиновые галоши, металлический фартук, тапочки
22	Мойщик посуды	Фартук прорезиненный с нагрудником, галоши резиновые, перчатки резиновые, костюм
23	Кондитер	Брюки, халат, колпак, фартук, тапочки

9.7.7. Проводить поэтапную « специальной оценки условия труда» мест по условиям труда с участием представителей профсоюзного комитета.

9.7.8. По итогам аттестации рабочих установить доплаты за тяжелые и вредные условия труда отдельным категориям работников в соответствии ст. 147 ТК РФ.

9.7.9. Участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

Возмещение вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей, выплачиваются за счет собственных средств работодателя, с учетом выплаты в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»:

- при смертельном исходе и при установлении инвалидности I группы - 10 годовых средних заработков;
- при установлении инвалидности II группы - 5 годовых средних заработков;
- при установлении инвалидности III группы - 1 годовой средний заработок;
- при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев - 0,5 годового среднего заработка:

- полное возмещение расходов на погребение, в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания.
- 9.7.10. Повышать заинтересованность уполномоченных лиц по охране труда профсоюзного комитета. С этой целью выделить 2 часа в неделю оплачиваемого рабочего времени для выполнения их функций;
- 9.7.11. Профсоюзный комитет обязуется:
- 1) представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;
  - 2) готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы, его участкам, цехах, производствах;
  - 3) контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;
  - 4) контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;
  - 5) принимать участие в проводимых смотрах-конкурсах среди уполномоченных по охране труда профсоюза.
  - 6) При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзный комитет вправе требовать от работодателя, приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель обязан незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.
  - 7) Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК):
  - 8) соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
  - 9.7.10. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
  - 9.7.11. 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;
  - 9.7.12. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);
  - 9.7.13. извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
  - 9.7.14. в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений. 9.. В случае истечения у специалиста перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории Работодатель обязан сохранять оплату труда (устанавливать доплату к ставке заработной платы) с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

9.7.15. Работодатель обязан освобождать специалистов, в случае наличия у них почетных званий, начинающих со слова «Заслуженный», от прохождения экспертной оценки каждые пять лет в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей).

9.7.16. Работодатель обязан освобождать от прохождения экспертной оценки в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) в случае получения в предшествующий пятилетний период награды или победы в конкурсе специалистов (за каждую – единожды), в случаях:

- а) получения государственных наград за достигнутые результаты деятельности в области физической культуры и спорта (медаль, орден);
- б) победы на областном, межрегиональном или всероссийском этапах конкурсов профессионального мастерства, в том числе в отдельных номинациях.

## **Раздел 10. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ**

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии работодателя, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в организации стороны коллективного договора договорились:

- 10.1. Создать Совет молодых специалистов.
- 10.2. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.
- 10.3. Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.
- 10.4. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, художественной самодеятельностью, удовлетворение творческих способностей и интересов.
- 10.5. Профсоюзный комитет обязуется:
- 10.6. активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
- 10.7. проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;
- 10.8. контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст. 69 ТК;
- 10.9. не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности;
- 10.10. контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 ТК;
- 10.11. контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя;
- 10.12. информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

## **Раздел 11. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

11. Работодатель обязуется:
- 11.1 .1. обеспечить обязательный медицинский осмотр всех работников, медицинское содействие по страхованию работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;
- 11.1.2. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

- 11.1.3. 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;
- 11.1.4. разработать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников;
- 11.1.5. производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании.
- 11.1.6. оказывать содействие Профкому в организации оздоровления и отдыха работников и их детей:
  - в приобретении санаторно-курортных путевок;
  - в приобретении путевок в детских оздоровительных лагерях.
- 11.1.7. в новогодние праздники организовывать для детей новогодние подарки за счет средств предприятия и других финансовых источников;
- 11.1.8. распределение и выдачу путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для работников, членов их семей, пенсионеров осуществляет совместно профсоюзный комитет организации и администрация училища.
- 11.1.9. выплачивать единовременное пособие от Работодателя и профкома при выходе работника на пенсию.
- 11.1.10. отчислять профсоюзному комитету денежные средства на проведение в трудовом коллективе культурно-массовой и физкультурной работы **0,50 %** от фонда за платы работников (ст. 377 ТК);
- 11.1.11. по мере возможности при наличии свободных финансовых средств оказывает профкому в организации культурно-массовых мероприятий и физкультурно-оздоровительной работы среди работников учреждения и их детей на основании обоснованной сметы расходов на мероприятия;
- 11.1.12. ежегодно при наличии свободных финансовых средств перечислить из внебюджетных средств в Фонд оздоровления трудящихся по постановлению Профсоюза работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации годовую норму взноса по 1000 рублей на каждого работника;
- 8.1.13. при наличии автотранспорта организует перевозку работников, занятых в проведении культурных и спортивно-массовых мероприятий транспортом до места проживания.
- 11.1.14. совместно с Профкомом организовать культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные работы с работниками учреждения и членами их семей; - день Учителя, день Матери, с днем Пожилых, 8 Марта, 23 февраля, Новый Год, 1 Мая, национальный праздник - Ысыях, юбилейные даты.
- 11.1.15. предоставить от 1 до 9 дней дополнительного отпуска с сохранением заработной платы в случаях смерти близкого родственника (дети, родители, супруги), бракосочетания работника, 1 сентября для родителей учащихся с 1 по 4 класс.
- 11.2. Профсоюзный комитет обязуется:
  - 11.2.1 участвовать в разработке программы инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников;
  - 11.2.2 обеспечить контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
  - 11.2.3. осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов;
  - 11.2.4. содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;
  - 11.2.5. не допускает репродуцирования, приватизации или передачи объектов социально-культурной сферы и спорта, находящихся на балансе работодателя, другим организациям без согласия с профсоюзным комитетом.

11.2.6. Предусматривается работникам материальная помощь (безвозмездно) в следующих случаях при предоставлении соответствующих документов:

- 1) с поступлением ребенка в школу – 2000 руб.
- 2) с окончанием школы – 2000 руб.
- 3) первичного приобретения жилья работником или улучшения жилищных условий:
  - до 3 лет в данном учреждении – 4000 руб.
  - свыше 3 лет в данном учреждении – 6000 руб.
- 4) квартирная кража 5000 руб.
- 5) с присвоением звания:
  - до 5 лет в данном учреждении - 2000 руб.
  - Свыше 5 лет работы в данном учреждении - 3000 руб.

б) Выплачивать премию согласно разделу 5.1 настоящего коллективного договора, определенному для каждой конкретной категории работников, принятому работодателем, по согласованию с профсоюзным комитетом.

11.2.3. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

Материальная помощь оказывается в следующих случаях:

- в качестве частичной компенсации расходов на ритуальные услуги (смерти близких родственников работника);
- при рождении ребенка;
- в связи с бракосочетанием;
- в связи с юбилейными датами;
- со стихийными бедствиями;
- с болезнью;
- по семейным обстоятельствам

Порядок назначения, утверждения и выплаты финансовой помощи - материальная помощь предоставляется на основании личного заявления работника. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены:

- копия свидетельства о смерти;
- копия свидетельства о браке;
- копия свидетельства о рождении ребенка;
- чеки, квитанции

Размер материальной помощи определяется, исходя из стажа непрерывной работы в данном учреждении.

11.2.1. В связи с юбилейными датами (50,55 лет 60 и далее каждые 5 лет):

- при стаже до 1 года работы в данном учреждении:  
Профком- 2000 руб. Администрация- 2000 руб.
- при стаже работы свыше от 1-го до 5-ти лет работы в данном учреждении:  
Профком- 3000 руб., Администрация- 3000 руб.
- При стаже свыше 5-ти лет работы в данном учреждении:  
Профком-5000 руб., Администрация – 5000 руб.

11.2.2. На основании письменного заявления работника предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск:

- в случаях при рождении ребенка, при регистрации брака самого работника или детей, в случае смерти близких родственников — 3 календарных дня;
- работникам, проработавшим в период с 1 сентября по 30 июня без листков нетрудоспособности — 3 календарных дня;
- работникам, имеющим детей, обучающихся в начальных классах средней общеобразовательной школы — 1 день (1 сентября).

11.2.3. оказывать за счет средств работодателя и профкома материальную помощь при наличии экономии финансовых средств:

а) на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, родные братья и сестры):

- при стаже работы до 3 лет:  
Профком- 3000 руб., Администрация - в зависимости от наличия источника финансирования.
  - при стаже работы свыше 3-х лет.  
Профком- 5000 руб., Администрация – в зависимости от наличия источника финансирования;
  - б) при рождении ребенка (отцу или матери):
    - при стаже работы от 3-х лет: Профком -3000 руб.; Администрация – 3000 руб.
  - при стаже работы свыше 3 лет:  
Профком- 4000 руб.; Администрация – 4000 руб.
  - в) в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение, др.)  
Профком - 5000 руб; Администрация – в зависимости от наличия источника финансирования.
  - г) в связи с болезнью работника  
Профком - 3000 руб; Администрация – в зависимости от наличия источника
  - д) по семейным обстоятельствам  
Профком - до 3000 руб; Администрация – в зависимости от наличия источника
- 11.2.4. По проездным расходам:  
-если второй представитель семьи не работает (не имеет пенсионного возраста) (при наличии справки с биржи труда), то по справке оплачиваются проездные расходы.  
-предоставлять дополнительный отпуск без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за несовершеннолетними детьми до 15 лет продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время (ст.263 ТК РФ).
- 11.2.5. Проезд к отпуску осуществляется в соответствии ст. 325 ТК РФ.

## **Раздел 12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.**

- 12.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения в принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных соответствий с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.
- 12.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:
- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК, ст. 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 законодательства о труде;
  - участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 12.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст.377 ТК).
- 12.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и выборного органа – профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:
- 12.4.1. соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;



- 12.4.2. не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;
- 12.4.3. представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров;
- 12.4.4. безвозмездно предоставлять профкому помещения как для работы самого профкома, 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 осуществляется работодателем.
- 12.4.5. обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов;
- 12.4.6. Членам профсоюзной организации предусматриваются льготы при посещении спортивных объектов, аренды помещений (общежития), гаража.
- 12.4.7. предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа организации.
- 12.4.8. сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников — членов профсоюза в размере 50% от их заработка в Профсоюз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации и 50% в профком. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы.
- 12.4.9. Предоставлять с сохранением заработной платы ежемесячно свободное от работы время председателю и членам профкома в количестве 3 часов в неделю.
- 12.4.10. Предоставлять с сохранением заработной платы для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов председателю профкома - 8 часов.
- 12.4.11. За профсоюзную деятельность председателю профкома дополнительно оплачивать по усмотрению директора учреждения.
- 12.4.12. Председателю профкома и его заместителю оплачивать проездные и командировочные расходы в случае участия в международных, всероссийских семинарах, курсах повышения квалификации, организуемых Профсоюзом работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации.
- 12.4.13. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.  
Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.
- 12.4.14. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 12.4.15. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и

надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

### **Раздел 13. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА**

- 13.1. Дисциплина труда в коллективе регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка. Нарушение трудовой дисциплины влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение мер, предусмотренных действующим законодательством.
- 13.2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:
  - замечание;
  - выговор;
  - увольнение.
- 13.3. До применения меры работодатель требует от нарушителя трудовой дисциплины объяснения в письменной форме. При отказе работника дать объяснение составляется акт, который подписывается 3 членами трудового коллектива.
- 13.4. За каждое нарушение трудовой дисциплины применяется только одно дисциплинарное взыскание (при этом учитывается тяжесть совершенного проступка, при, которых он совершен).
- 13.5. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в трехдневный срок.

### **Раздел 14. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ**

- 14.1. Работодатели проводят профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, обучение вторым профессиям работников на условиях, которые определяются соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами организации.
- 14.2. Стороны признают целесообразным разработку следующих мероприятий по содействию занятости:
  - 1) проведение анализа кадрового потенциала организаций, возрастного состава, текучести кадров, фактической нагрузки, дефицита кадров по специальностям;
  - 2) разработку и реализацию совместно с профсоюзными органами соответствующих уровней программу действий по защите работников отрасли от безработицы на случай возникновения чрезвычайной ситуации на рынке труда;
  - 3) отражение в соглашениях и коллективных договорах мер по развитию системы обучения, повышению профессионального уровня и опережающего обучения высвобождаемых работников;
- 14.3. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости и в первичную профсоюзную организацию не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата

работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства в письменной форме сообщить об этом в службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

В случае если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации, это увеличение распространяется и на высвобождаемых работников.




## **Раздел 15. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

- 15.1. 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.
- 15.2. Стороны обязуются:
  - 15.2.1 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
  - 15.2.2. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются к административной ответственности.
  - 15.2.3. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (ч.2 п. 2 ст. 30 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).
  - 15.2.4. Контроль за назначением и выплатой материальной помощи осуществляет директор, профком.

## **Раздел 16. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 16.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и действует с 2020 по 2023 годы и вступает в силу со дня подписания.
- 16.2. При смене формы собственности, реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения и ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в соответствии со ст.43 ТК РФ
- 16.3. 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).
- 16.4. 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 (глава 61), иными федеральными законами.
- 16.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

16.6. Работодатель (его представитель) обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора доставить его текст в ГУ «Управление социальной защиты населения и труда» для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 3 дней после подписания коллективного договора доставить его текст до всех работников знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу.

<p>От работодателя:</p> <p><i>Директор</i> <u>ГБОУ РС (Я) ЧРССИНОР им. Д.П. Коркина</u> <i>Наименование школы</i></p> <p><u>Гуляев Н.Н.</u> (подпись, Ф.И.О.)</p> 	<p>От работников:</p> <p><i>Председатель первичной профсоюзной организации</i></p> <p> <u>Колодезников С.М.</u> (подпись, Ф.И.О.)</p> 
---	--

Коллективный договор утвержден на общем собрании коллектива


«14» декабря 2020 г.


Срок действия договора: 3 года

Замечаний нет

Прошли уведомительную регистрацию № 13 от 16 декабря 2020

Зарегистрировано в ГКУ РС (Я) «Чурапчинское управление социальной защиты населения и труда при Министерстве труда и социальной защиты РС (Я)»

Зарегистрировал(а):  гл. специалист по труду и трудовым отношениям Л.А. Гоголева



Прошито, пронумеровано и скреплено

печатью 32 ( тридцать два ) листов

Должность Директор ЦРСШМОР

Подпись



 Суряев К.К.


« 14 » декабря 2018 года М.П.



к Коллективному договору «ГБОУ «ЧРССШИОР им. Д.П. Коркина» которая прошла уведомительную регистрацию № 13 от 16 декабря 2020 г. сроком действия договора 3 года и зарегистрировано в ГКУ РС (Я) «Чурапчинское управление социальной защиты населения и труда при Министерстве труда и социальной защиты РС (Я), вносим следующие изменения:

1. В раздел 6 «Оплата труда» в пункт 6.4. добавить – «заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца 15 и 30 числа в денежной форме».

<p>От работодателя:</p> <p>Директор ГБОУ РС (Я) «ЧРССШИОР им. Д.П. Коркина» Гуляев Н.Н.</p> 	<p>От работника:</p> <p>Председатель первичной профсоюзной организации Колодезников С.М.</p> 
--	--

Зарегистрировал(а)  гл. специалист по труду и трудовым отношениям Л.А. Гоголева



03.02.2021г