

Соглашение о продлении срока действия коллективного договора

Государственное автономное учреждение дополнительного образования Республики Саха (Якутия) «Центр отдыха и оздоровления детей «Сосновый бор», в лице директора Ивановой Яны Николаевны, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем Работодатель, с одной стороны, и председатель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Государственного автономного учреждения дополнительного образования Республики Саха (Якутия) «Центр отдыха и оздоровления детей «Сосновый бор», Егорова Надежда Андреевна представителя работников, действующий на основании протокола №20 заседания членов профсоюзного комитета, именуемый в дальнейшем Представитель работников, с другой стороны, пришли к соглашению продлить срок действия Коллективного договора от 21 октября 2019 года на 7 месяцев.

Работодатель

Директор ГАУ ДО РС(Я) ЦОиОД
«Сосновый бор»

Я.Н. Иванова

«07» октября 2022 г.



Представитель работников

Председатель профсоюзного
комитета первичной профсоюзной
организации ГАУ ДО РС(Я) ЦОиОД
«Сосновый бор»

Егорова Н.А.

«07» октября 2022 г.



Представитель Работодателя -

Исполняющая обязанности директора
ГАУ ДО РС(Я) ЦО и ОД
«Сосновый бор»



Н.Э. Колесова
2019 г.

Представитель Работников –
Председатель профсоюзного
комитета первичной профсоюзной
организации

ГАУ ДО РС(Я) ЦО и ОД
«Сосновый бор»



А.А.Заровняева
2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного учреждения дополнительного
образования Республики Саха (Якутия)

«Центр отдыха и оздоровления детей «Сосновый бор»

на «21» октября 2019 года – «21» октября 2022 года

Юридический адрес:

677008, Республика Саха (Якутия), г. Якутск, Сергеляхское шоссе, 12 км

От администрации: И.о. директора Колесова Наталия Эдуардовна

Телефон: 36-89-28, e-mail: sb_ykt@mail.ru

От трудового коллектива: Председатель ПК Заровняева Айталиня Андреевна

Среднесписочная численность работников - 117 чел.

Организационно-правовая форма организации - автономное учреждение

Наименование вида деятельности - образовательная

Наименование вида собственности организации - государственная

Районный коэффициент к заработной плате — 1,7

г. Якутск – 2019 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Государственного автономного учреждения дополнительного образования Республики Саха (Якутия)
«Центр отдыха и оздоровления детей «Сосновый бор»
на 2019-2022 года

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ.....	4
3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.....	5
4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.....	7
5. ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	9
6. ОПЛАТА ТРУДА.....	11
7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	14
8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.....	16
9. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ,.....	18
ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.....	18
10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА,.....	19
ВЫПОЛНЕНИЯ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ СОТРУДНИКАМИ РАБОТОДАТЕЛЯ.....	19
11. ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ.....	21

№	Приложения	стр.
Приложение №1	Правила внутреннего трудового распорядка для работников Государственного автономного учреждения дополнительного образования Республики Саха (Якутия) «Центр отдыха и оздоровления детей «Сосновый бор»	22
Приложение №2	Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск	34
Приложение №3	Перечень должностей работников с вредными и (или) опасными производственными факторами, имеющих право на дополнительный отпуск	35
Приложение №4	Соглашение по охране труда на 2019-2022 годы	36

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного учреждения дополнительного образования Республики Саха (Якутия)
«Центр отдыха и оздоровления детей «Сосновый бор»
на 2019-2022 года

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между администрацией государственного автономного учреждения дополнительного образования Республики Саха (Якутия) «Центр отдыха и оздоровления детей «Сосновый бор» в лице исполняющей обязанности директора Колесовой Наталии Эдуардовны, как представителя работодателя (далее - «Работодатель, Учреждение»), действующей на основании Устава, и трудовым коллективом ГАУ ДО РС(Я) ЦО и ОД «Сосновый бор», который по поручению трудового коллектива представляет первичная профсоюзная организация (далее по тексту - «Профсоюз»), в лице председателя Профсоюзного комитета Заровняевой Айтилины Андреевны, действующей на основании Трудового кодекса РФ.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и Работодателем, юридически закрепляет гарантии и льготы для сотрудников ГАУ ДО РС(Я) ЦО и ОД «Сосновый бор» за счет производственного потенциала Работодателя.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех членов трудового коллектива, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

1.4. Со стороны Работодателя представительство для выполнения обязательств по коллективному договору осуществляют директор или замещающего его лицо.

1.5. Со стороны трудового коллектива представительство по выполнению взаимных обязательств по коллективному договору осуществляет Профсоюзный комитет, избранный членами Профсоюза.

1.6. Коллективный договор принимается на общем собрании трудового коллектива и профсоюзного комитета, заключается на срок три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.7. Стороны имеют: право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.8. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Учреждения; реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Учреждения.

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

1.10. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.12. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.16. Во исполнение настоящего коллективного договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Профсоюзного комитета.

1.14. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Работодателем и Профсоюзным комитетом.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение Профсоюза организации:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда работников;

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного учреждения дополнительного образования Республики Саха (Якутия)
«Центр отдыха и оздоровления детей «Сосновый бор»
на 2019-2022 года

- 3) Соглашение по охране труда;
 - 4) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск;
 - 5) Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, установленных по результатам специальной оценки условий труда, имеющих право на дополнительные дни к отпуску и компенсационные доплаты к основному окладу;
 - 6) Перечень работ и профессий, дающих право на компенсационные выплаты взамен бесплатного молока в связи с вредными биологическими и химическими факторами условий труда;
 - 7) Наименование профессий и должностей, дающих право на получение бесплатной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
 - 8) Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
 - 9) Положение о премировании работников;
 - 10) Положение об аттестации;
 - 11) График отпусков;
- 1.15. Коллективный договор в установленном порядке подлежит уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду Республики Саха (Якутия).

2. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

2.1. Совместные обязательства сторон:

2.1.1. Сотрудничать на принципах делового партнерства и уважения взаимных интересов.

2.1.2. Обеспечивать выполнение установленных законодательством РФ и настоящим коллективным договором социальных, трудовых и иных льгот работникам Учреждения, а также их семьям.

2.2. Обязательства Работодателя:

2.2.1. При принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с **Профсоюзным комитетом**, обеспечивать их необходимой информацией и нормативной документацией, руководствуясь при этом постановлением Правительства РФ от 05.12.91 г. № 35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну»;

2.2.2. Обеспечивать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в коллективе, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров в коллективе;

2.2.3. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на снижение влияния вредных факторов производства на здоровье работников;

2.2.4. Представлять интересы трудового коллектива перед государственными, хозяйственными и общественными органами;

2.2.5. Добиваться стабильного финансового положения Учреждения;

2.2.6. Обеспечивать равную плату за труд равной ценности;

2.2.7. Выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;

2.2.8. Предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;

2.2.9. Создавать безопасные условия труда;

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного учреждения дополнительного образования Республики Саха (Якутия)
«Центр отдыха и оздоровления детей «Сосновый бор»
на 2019-2022 года

2.2.10. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.2.11. Повышать профессиональный уровень работников;

2.2.12. Реализовать программы социальной защиты работников и членов их семей;

2.2.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников;

2.2.14. При принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с **Профсоюзным комитетом** и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

2.2.15. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.4. Обязательства Профсоюзного комитета:

2.4.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым Кодексом РФ. Представлять во взаимоотношениях с работниками интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили **Профсоюзный комитет** представлять их интересы, и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации.

2.4.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.4.3. Содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

2.4.4. Совместно с **Работодателем** разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 Трудового кодекса РФ).

2.4.5. Участвовать в работе комиссий Учреждения по аттестации работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

2.4.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников Учреждения.

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

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились о том, что:

3.1. Трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы) подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст. 15 Трудового кодекса РФ).

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ). Содержание трудового договора

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного учреждения дополнительного образования Республики Саха (Якутия)
«Центр отдыха и оздоровления детей «Сосновый бор»
на 2019-2022 года

регламентируется ст. 57 Трудового кодекса РФ.

3.3. Трудовой договор с работниками о приеме их на работу заключается на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ.

3.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев).

3.5. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, перечисленных в ст. 70 и ст. 207 Трудового кодекса РФ.

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

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

3.6. Срочный трудовой договор может быть расторгнут досрочно по заявлению работника.

3.7. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется ст. 81 Трудового кодекса РФ.

3.8. Изменение условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

3.9. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены законом РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 Трудового кодекса РФ.

3.10. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

3.11. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 Трудового кодекса РФ).

3.12. Работодатель обязуется:

3.12.1. В 3х-дневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ (распоряжение) о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплату труда, а также ознакомить работника с действующим Уставом Учреждения, коллективным договором Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, данным приказом (распоряжением) и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника под расписку (ст. 68 Трудового кодекса РФ).

3.12.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (ст. ст. 72 - 74 Трудового кодекса РФ).

3.12.3. Сохранять за работником, отстраненным от работы вследствие отсутствия у Работодателя работы, которую может осуществлять работник в соответствии с медицинским заключением, среднюю заработную плату на период до четырех месяцев.

3.12.4. В случае изменения организационных или технологических условий труда в

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного учреждения дополнительного образования Республики Саха (Якутия)
«Центр отдыха и оздоровления детей «Сосновый бор»
на 2019-2022 года

организации предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других местностях (филиалах, представительствах, обособленных структурных подразделениях).

3.13. **Профсоюзный комитет** обязуется:

3.13.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.13.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками - членами Профсоюза (ст. 372 ТК РФ).

3.13.3. Обеспечивать защиту и представительство работников - членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

3.14. Работодатель обязуется при изменении структуры и штатного расписания трудоустроить высвобождаемых работников с их согласия при наличии вакансий у Работодателя. При этом Работодатель обязан предлагать работнику как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья и уровня образования.

3.15. При принятии сезонных работников на летний период Работодатель обеспечивает:

- приоритетное предоставление временных рабочих мест сотрудникам Работодателя по совместительству в соответствии с действующим законодательством РФ и РС(Я);
- прием на временную работу (производственную практику по специальности) детей сотрудников Работодателя, в соответствии с трудовым законодательством РФ.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени договорились о том, что:

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора (Приложение № 1).

4.2. С учетом специфики работы у Работодателя для разных категорий работников установлена пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, работа по графику сменности.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 Трудового кодекса РФ).

4.3. Рабочее время водителей организации регламентируется приказом Минтранса РФ от 20.08.2004 г. № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

4.4. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю (ст. 92 Трудового кодекса РФ).

4.5. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 Трудового кодекса РФ).

4.6. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 Трудового

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного учреждения дополнительного образования Республики Саха (Якутия)
«Центр отдыха и оздоровления детей «Сосновый бор»
на 2019-2022 года

кодекса РФ).

4.7. Для медицинских работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 350 Трудового кодекса РФ).

4.8. Количество и продолжительность рабочих смен по графикам работы (сменности) при ненормированном рабочем дне устанавливаются исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, а дни еженедельного отдыха предоставляются на общих основаниях.

4.9. Привлечение к работам в выходные и праздничные дни производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

4.10. Руководители структурных подразделений Работодателя обязаны обеспечить точный учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника.

4.11. Работодатель обязуется:

4.11.1. По соглашению с работником устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю для работников:

- а) беременных женщин;
- б) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет);
- в) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.11.2. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца, и не менее чем за 3 месяца предоставлять **Профсоюзному комитету** полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда (п. 2 ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ст. 74 Трудового кодекса РФ).

Режим неполного рабочего времени дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев вводить в случае, когда изменения организационных или технологических условий труда в организации может повлечь массовое сокращение рабочих мест и увольнение работников.

Отмена данного режима работы также производится с учетом мнения **Профсоюзного комитета**.

4.11.3. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа. Работу в выходной день оплачивать в двукратном размере или компенсировать отгулом (кроме работников, которые работают на условиях ненормированного рабочего дня, указанных в трудовом договоре работника).

Привлекать к работе в нерабочее время женщин, имеющих детей до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекунов детей указанного возраста только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Не допускать к работе в нерабочее время беременных женщин, инвалидов, работников, не достигших 18 лет.

4.11.4. Продолжительность рабочего дня или смены, нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час.

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного учреждения дополнительного образования Республики Саха (Якутия)
«Центр отдыха и оздоровления детей «Сосновый бор»
на 2019-2022 года

4.11.5. Привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника только в двух случаях:
- выполнения сверхурочной работы;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 97 Трудового кодекса РФ).

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопроса в области времени отдыха договорились о том, что:

5.1. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 Трудового кодекса РФ).

5.2. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ (ст. 334 Трудового Кодекса РФ).

5.3. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении 6 месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующие годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников при производственной возможности отпуск предоставляется и до истечения шести месяцев.

5.4. Работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска в соответствии с действующим законодательством РФ:

- за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - 24 календарных дня;

- за ненормированный режим работы – от 7 до 14 календарных дней (приложение № 2).

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 Трудового кодекса РФ (приложение № 3);

5.5. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Суммирование отпусков более чем за два года не допускается.

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым **Работодателем** с учетом мнения **Профсоюзного комитета** не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 Трудового кодекса РФ).

5.7. Перерывы в течение рабочего дня (смены для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 Трудового кодекса РФ).

5.8. Работодатель обязуется:

5.8.1. В соответствии со ст. 128 и 263 Трудового кодекса РФ работнику Учреждения по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению предоставлять **отпуск без сохранения заработной платы**:

а) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

б) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

в) работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного учреждения дополнительного образования Республики Саха (Якутия)
«Центр отдыха и оздоровления детей «Сосновый бор»
на 2019-2022 года

в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

г) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в год.

д) в связи с бракосочетанием сына (дочери) работника – 3 календарных дня;

е) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными законами.

5.8.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по заявлению работника для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, и по другим уважительным причинам, в следующих случаях:

а) одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день (ст. 319 Трудового кодекса РФ);

б) для проводов детей в армию - 1 календарный день;

в) женщинам (в отдельных случаях - мужчинам), воспитывающим школьников младших классов (1-4 классы) в День знаний 1 сентября; выпускная линейка в дошкольном учреждении; выпускная линейка по окончании школы - 1 календарный день.

5.8.3. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам Учреждения в следующих случаях:

а) в связи с рождением или усыновлением ребенка - 3 календарных дня;

б) в связи с бракосочетанием работников и детей работника - 3 календарных дня;

в) работнику на похороны близких родных (родителей, брата, сестры, ребенка) - 3 календарных дня – для выезда в близлежащие от города Якутска в населенные пункты (Центральная группа, вилюйская группа).

- 9 календарных дней – для выезда в дальний населенный пункт (Юго-западной группа, юго-восточная группа, северная группа).

5.8.4. Предоставлять отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка в соответствии со ст. 255-256, 257 Трудового кодекса РФ.

5.8.5. В соответствии со ст. 262 Трудового кодекса РФ предоставлять дополнительные выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами - 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению;

5.8.6. По соглашению с работником делить ежегодный оплачиваемый отпуск на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 28 календарных дней.

Отзывать работника из отпуска только с его согласия (ст. 125 Трудового кодекса РФ).

5.8.7. Часть отпуска с письменного согласия работника, превышающая 28 календарных дней, заменять денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, работников в возрасте 18 лет, а также работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 126 Трудового кодекса РФ).

5.8.8 Производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала (ч. 9 ст.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного учреждения дополнительного образования Республики Саха (Якутия)
«Центр отдыха и оздоровления детей «Сосновый бор»
на 2019-2022 года

136 Трудового кодекса РФ).

5.8.9. Работодатель компенсирует стоимость проезда 1 раз в 2 года к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным, основным работникам и находящимся на их иждивении неработающим членам семьи: мужу, жене, кроме пенсионеров; несовершеннолетним детям (в том числе усыновленным) фактически проживающим с работником (ст. 325 Трудового кодекса РФ).

Оплата стоимости проезда и провоза багажа членам семьи работника учреждения производится при условии их выезда к месту использования отпуска работника (в один населенный пункт по существующему административно-территориальному делению) и возвращения (как вместе с работником, так и отдельно от него) (Постановление Правительства РФ от 16.10.2014 г. № 1059).

Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа членам семьи работника предоставляется одновременно с возникновением такого права у самого работника, при условии выезда работника к месту использования отпуска.

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, являются целевыми и не суммируются в случае, когда работник и члены его семьи своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно. Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим пунктом, предоставляются работнику и членам его семьи только по основному месту работы работника в соответствии с графиком отпусков.

5.9. Профсоюзный комитет обязуется:

5.9.1. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективных договоров, соглашений (ст. 370 Трудового кодекса РФ).

5.9.2. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 Трудового кодекса РФ при привлечении к работе в выходные и праздничные дни.

5.9.3. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

6. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата работникам начисляется в соответствии со ст. 133.1 Трудового кодекса РФ и соглашением Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия).

Месячная начисленная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера региональной минимальной заработной платы.

6.2. Согласно ст. 136 Трудового кодекса РФ производить индексацию заработной платы в соответствии с принятым решением Правительства Республики Саха (Якутия) в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.3. Исчисление средней заработной платы производится согласно постановлению Правительства РФ от 24.12.2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

6.4. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц:

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного учреждения дополнительного образования Республики Саха (Якутия)
«Центр отдыха и оздоровления детей «Сосновый бор»
на 2019-2022 года

- за период с 1-го по 15-е число – до 23-го числа текущего месяца;
- за период с 16-го числа по последнее число текущего месяца – до 7-го числа месяца, следующего за месяцем, за работу в котором производится оплата.

По письменному заявлению работника заработная плата может перечисляться на указанный работником счет в банке.

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

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок установленной формы, с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы обеспечить ее выплату в полном объеме с уплатой денежной компенсации в размере не ниже установленного ст. 236 ТК РФ, независимо от наличия вины работодателя

6.5. Вопросы оплаты труда регулируются Положением об оплате труда в Учреждении.

6.6. Вопросы стимулирования труда регулируются Положением о премировании в Учреждении.

С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении могут быть установлены следующие виды премии:

- текущее (за месяц, квартал, полугодие, год);
- единовременное (разовое).

Объем средств на премирование формируется в процентном отношении к утвержденным на очередной год бюджетным ассигнованиям на оплату труда, а также от иной приносящей доход деятельности.

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение **Профсоюзного комитета**.

6.7.2. При разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников:

- Обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта РФ и органов местного самоуправления.

- Формирование структуры заработной платы работников осуществлять, исходя из норм Трудового кодекса РФ.

- Устанавливать размеры базовых (минимальных) окладов по ПКГ не ниже МРОТ, установленного федеральным законом (правовым актом субъекта РФ).

- Устанавливать минимальные должностные оклады работников, исходя из требований ст. 129 Трудового кодекса РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

- Определять условия и размеры повышения должностных окладов работников, исходя из специфики, конкретных региональных и производственных обстоятельств, необходимости решения наиболее актуальных вопросов привлечения, закрепления отдельных специалистов на местах (указать конкретно эти проблемы, размеры и виды выплат).

- Учитывать квалификационную категорию специалистов, ученую степень, почетное звание в соответствующих структурных составляющих заработной платы (в должностном окладе, в тарифных выплатах стимулирующего характера).

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного учреждения дополнительного образования Республики Саха (Якутия)
«Центр отдыха и оздоровления детей «Сосновый бор»
на 2019-2022 года

6.7.3. Сформировать конкретный Перечень и условия установления выплат компенсационного характера, исходя из конкретных условий деятельности:

- устанавливать выплаты компенсационного характера к должностному окладу работника;

- устанавливать размеры компенсационных выплат за работу в опасных для здоровья, вредных и тяжелых условиях труда, за работу в ночное время не ниже

- установленных соответствующими правовыми нормативными актами федерального уровня, субъектов РФ и муниципальных образований (указать конкретные размеры);

- устанавливать размеры компенсационных выплат за работу в опасных для здоровья, вредных и тяжелых условиях труда, за работу в ночное время не ниже установленных до введения новых условий оплаты труда;

- устанавливать размеры районных коэффициентов к заработной плате и процентных надбавок за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями в размерах не ниже установленных действующим законодательством (указать конкретные размеры);

- устанавливать оплату труда за сверхурочную работу в повышенном размере, не ниже размеров, установленных Трудовым кодексом РФ;

- устанавливать по соглашению сторон трудового договора доплаты за совмещение профессий (должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с учетом содержания и объема дополнительной работы).

6.7.4. Обеспечивать оплату труда при невыполнении норм труда, неисполнение трудовых (должностных) обязанностей, при простое в размерах, не ниже установленных Трудовым кодексом РФ не по вине работника.

6.7.5. Сформировать конкретный Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера, исходя из необходимости реализации уставных задач учреждения, а также обеспечения тесной увязки размеров оплаты труда работников с их конкретными результатами;

- устанавливать выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника;

- разработать конкретные критерии, качественные и количественные показатели для каждой выплаты (понижающие, повышающие факторы);

- осуществлять выплаты стимулирующего характера в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

- устанавливать работникам надбавки за непрерывный стаж работы (выслугу лет).

- устанавливать оплату труда каждого работника в зависимости от качества оказываемых государственных услуг и эффективности деятельности работника по заданным критериям и показателям (эффективный контракт).

6.8. Профсоюзный комитет обязуется:

6.8.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъекта РФ и органов местного самоуправления, коллективного договора в части оплаты труда работников.

6.8.2. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.

6.8.3. В сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного учреждения дополнительного образования Республики Саха (Якутия)
«Центр отдыха и оздоровления детей «Сосновый бор»
на 2019-2022 года

труда работников. Направлять **Работодателю** мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

6.8.4. Проводить дополнительные консультации с Работодателем в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников.

6.8.5. Воспользоваться в случае необходимости, предоставленным трудовым законодательством РФ правом на обжалование в соответствующей инспекции труда или суде локального нормативного акта, принятого **Работодателем** без учета мотивированного мнения **Профсоюзного комитета**.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обеспечивает:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию и декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдача за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- организация проведения за счет собственных средств обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного учреждения дополнительного образования Республики Саха (Якутия)
«Центр отдыха и оздоровления детей «Сосновый бор»
на 2019-2022 года

- недопущение работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний. Средства, затраченные работником на предварительный медицинский осмотр (при поступлении на работу), подлежат возврату после предъявления подтверждающих документов в течение трех месяцев (при наличии медицинского заключения о профессиональной пригодности и документов об оплате медицинского осмотра);

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения **Профсоюзного комитета**;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

7.2. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже 1 раза в 3 год, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

7.3. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

7.4. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля над соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного учреждения дополнительного образования Республики Саха (Якутия)
«Центр отдыха и оздоровления детей «Сосновый бор»
на 2019-2022 года

7.5. Предоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам проведенной специальной оценки условий труда предоставление, следующих компенсаций:

- дополнительный отпуск, присоединяемый к основному (приложение №3);
- бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молоко;
- выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств;
- компенсационную выплату за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в процентах к ежемесячному окладу.

7.6. Работодатель обязуется исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.7. Работодатель устанавливает индивидуальные режимы труда по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства и впервые получающих образование соответствующего уровня.

7.8. Работодатель обеспечивает ограничение на применение труда женщин на работах в ночное время; осуществляет комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда; выделяет рабочие места в структурных подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу; выполняет мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

7.9. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- своевременно проходить инструктажи по охране труда и технике безопасности на рабочих местах;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

7.10. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом создают на паритетных началах комитет по охране труда из представителей Работодателя и выборного профсоюзного органа в количестве 6 человек (3 чел. от Работодателя, 3 чел. от Профсоюзного комитета).

7.7. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Представлять квоты на следующий календарный год для работников на отдых и оздоровления детей в Учреждении в соответствии с действующим законодательством РФ и РС(Я).

8.1.2. Оплачивать стоимость проезда один раз в два года, наряду с оплатой проезда самого работника, а также неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) (ст. 325 Трудового кодекса РФ).

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного учреждения дополнительного образования Республики Саха (Якутия)
«Центр отдыха и оздоровления детей «Сосновый бор»
на 2019-2022 года

8.1.3. Организовать возможность посещения работниками объектов физкультурно-оздоровительных сооружений ГАУ ДО РС(Я) ЦО и ОД «Сосновый бор», в том числе и на коммерческой основе.

8.1.4. Оказывать материальную помощь работникам, по основному месту работы, в случаях:

8.1.4.1. В случае смерти близких родственников работника (родители, супруги, дети) - в размере 25 000,00 рублей; брата (сестры) - в размере 15 000,00 рублей;

8.1.4.2. На лечение работника: на основании медицинского заключения - в размере до 25 000,00 рублей; в случае наличия тяжелого заболевания, связанного с угрозой жизни и (или) требующего дорогостоящего лечения, подтвержденного соответствующими медицинскими документами - в размере до 50 000,00 рублей;

8.1.4.3. При рождении ребенка – 10 000,00 рублей;

8.1.4.4. При заключении брака – 10 000,00 рублей;

8.1.4.5. Сотрудницам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста трех лет - в размере, определяемом приказом директора;

8.1.4.6. Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой, похоронами близких родственников по ходатайству **Профсоюзного комитета**.

Юбилейной датой считается 50-летие со дня рождения работника и последующие затем десятилетия, достижение пенсионного возраста, при наличии финансовых средств.

8.1.5 Материальная помощь не оказывается в отношении лиц, получивших за текущий календарный год материальную помощь по конкретному основанию.

В исключительных случаях оказание материальной помощи осуществляется на основании совместного решения руководителя **Учреждения и Профсоюзного комитета**.

Работодатель и/или Профсоюз вправе отказать в предоставлении материальной помощи сотрудникам при имеющихся административных и дисциплинарных взысканиях

8.1.6. Предоставлять в порядке очередности место в структурном подразделении «Детский сад - Лингва» детям (внукам) работников со скидкой 35 % от калькуляции себестоимости за содержание детей в дошкольном отделении ГАУ ДО РС(Я) ЦО и ОД «Сосновый бор».

8.1.7. Организовать бесплатное 3-х разовое питание водителям, студентам очных учебных заведений (принятых на практику в летний период), дежурному администратору, дежурной медицинской сестре, поварам, помощникам поваров, кондитер, кладовщику, подсобному рабочему.

Для остальных работников возможность частично оплачиваемого 1 разового питания, размер которого определяется с учетом мнения (по согласованию) **Профсоюзного комитета**.

8.1.8. Обеспечить предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 313 - 327 Трудового кодекса РФ).

8.2. **Профсоюзный комитет** обязуется:

8.2.1. Проводить спортивно-оздоровительные мероприятия.

8.2.2. Проводить культурно-массовые мероприятия: «Новый год», «День защитника Отечества», «Международный женский день», «Праздник Весны и Труда», «День Победы», «День России», национальный праздник «Ысыах», «День народного единства», а также различные конкурсы по отделам Учреждения.

8.2.3. Выделять средства для оплаты новогодних подарков и организации утренников для детей работников Учреждения до 18 лет включительно и работникам, не имеющим детей.

8.2.4. Распределить путевки Учреждения на отдых и оздоровление детей (не

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного учреждения дополнительного образования Республики Саха (Якутия)
«Центр отдыха и оздоровления детей «Сосновый бор»
на 2019-2022 года

достигших 18 лет) работников Учреждения– членов Профсоюза.

Путевка представляется не чаще, чем один раз в год в порядке очередности.

8.3. Работодатель вправе возместить стоимость обучения впервые получающим высшее профессиональное образование работникам, обучающимся в высшем учебном заведении по специальности, соответствующей профилю деятельности Работодателя:

- водителям, проработавшим у Работодателя не менее одного года;
- другим работникам, проработавшим у Работодателя не менее двух лет и не имеющим высшего профессионального образования.

Возмещение стоимости обучения производится один раз в текущем календарном году, в котором работник предоставил Работодателю оригиналы документов, подтверждающих успешное прохождение промежуточной (итоговой) аттестации и оплату обучения.

Стоимость обучения не возмещается в следующих случаях:

- наличие у работника действующего дисциплинарного взыскания;
- наличие у работника академической задолженности (неуспеваемости);
- непредставление документов, указанных в абзаце 2 настоящего пункта;
- отсутствие работника по уважительной причине на рабочем месте более шести месяцев, предшествующих месяцу возмещения стоимости обучения (отпуск по уходу за ребенком, ежегодный оплачиваемый отпуск, листок временной нетрудоспособности и т.д.).

Возмещение стоимости обучения за прошлые периоды (года) не производится.

Работник, получив возмещение расходов на обучение, обязуется отработать не менее трех лет с момента окончания обучения у Работодателя по профессии, соответствующей профилю полученной специальности. Срок отработки устанавливается соглашением между работником и Работодателем и в случае увольнения работника до истечения указанного срока, он обязуется возместить расходы, связанные с обучением.

8.4. В случае потребности в работниках определённой специальности, Работодатель вправе заключить с сотрудником, проработавшим у Работодателя не менее 1 года, ученический договор на получение среднего профессионального, высшего профессионального образования (аспирантуры, магистратуры, МВА и т.п.) за счет средств от приносящей доход деятельности.

По условиям данного договора работник обязуется отработать у Работодателя по профессии, соответствующей профилю полученной специальности не менее трех лет с момента окончания среднего профессионального учебного заведения и не менее пяти лет с момента окончания высшего профессионального заведения (аспирантуры). В случае увольнения работника до истечения указанного срока, он обязуется возместить Работодателю расходы, связанные с обучением.

8.5. В случае расторжения трудового договора с директором Учреждения, его заместителями и главным бухгалтером в связи с сокращением штата, ликвидацией, сменой собственника имущества организации или увольнением по решению собственника до истечения срока действия трудового договора, выплатить указанным работникам компенсацию в размере трехкратного среднего месячного заработка работника, за исключением случаев, предусмотренных статьей 181.1 Трудового кодекса РФ.

9. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

9.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом Профсоюзному комитету не позднее, чем за 2 месяца до начала

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного учреждения дополнительного образования Республики Саха (Якутия)
«Центр отдыха и оздоровления детей «Сосновый бор»
на 2019-2022 года

проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, **Работодатель** не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и **Профсоюзному комитету** информацию о возможном массовом увольнении работников в течение года.

Массовым увольнением работников в Учреждении считается одновременное сокращение более пятнадцати процентов от общей численности работников в течение 90 календарных дней.

9.2. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ст.179 Трудового кодекса РФ, при равной производительности труда и квалификации может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (в пределах 1 года);
- проработавшим в Учреждении более 5-ти лет.

9.3. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

9.4. При сокращении работников Учреждения - членов Профсоюза, все вопросы, связанные с сокращением, рассматриваются работодателем в соответствии со ст. 82, 374-376 Трудового кодекса РФ.

9.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;

- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

9.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, может быть предоставлено свободное от работы время -8 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка, если временное невыполнение работником трудовых обязанностей не повлечёт нарушений производственного процесса.

9.7. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию по основному виду деятельности Учреждения, направляя на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и предоставляя частичную или полную оплату обучения в порядке, предусмотренном п. 8.3 и 8.4 Коллективного договора.

9.8. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, при расторжении трудового договора работодатель обязан предлагать работнику другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА, ВЫПОЛНЕНИЯ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ СОТРУДНИКАМИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатель обязуется:

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного учреждения дополнительного образования Республики Саха (Якутия)
«Центр отдыха и оздоровления детей «Сосновый бор»
на 2019-2022 года

10.1. Включать представителей **Профсоюзного комитета** в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 ст. 16 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

10.2. Предоставлять **Профсоюзному комитету** информацию по вопросам (ст. 53 ТК РФ, ст. 17 Закона о профсоюзах):

- экономического положения организации;
- реорганизации или ликвидации организации;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

10.3. Не препятствовать осуществлению **Профсоюзным комитетом** контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст. 19 Закона о профсоюзах).

10.4. Обеспечивать участие представителей **Профсоюзного комитета** в комиссии по трудовым спорам в рассмотрении жалоб и заявлений работников.

10.5. Принимать локальные нормативные акты организации по согласованию с **Профсоюзным комитетом**.

10.6. Освобождать от работы членов **Профсоюзного комитета**, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов, созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.7. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу председателя **Профсоюзного комитета** или его заместителя без учета мотивированного мнения региональной организации Профсоюза в период действия их полномочий, а также в течение двух лет после прекращения полномочий.

10.8. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

10.9. По письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, перечислять на счет первичной организации Профсоюза денежные средства из их заработной платы.

10.10. Распространять на работников, избранных на освобожденные должности в органы Профсоюза действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в организации (ст. 375 ТК РФ, ст. 26 п. 4 Закона о профсоюзах).

10.11. В целях создания условий деятельности **Профсоюзного комитета**, **Работодатель** при наличии возможности предоставляет в бесплатное пользование **Профсоюзному комитету** здания, сооружения, помещения или другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

10.12. Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав **Профсоюзного комитета** и не освобожденных от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в **Профсоюзный комитет**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного учреждения дополнительного образования Республики Саха (Якутия)
«Центр отдыха и оздоровления детей «Сосновый бор»
на 2019-2022 года

(ст. 374, 375, 376 ТК РФ).

10.13. **Профсоюзный комитет** ежегодно обязан отчитываться перед **Работодателем** и членами **Профсоюза** о проделанной работе, представлять отчет о финансово-хозяйственной деятельности.

11. ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ

11.1. **Работодатель** и **Профсоюзный комитет**, заключившие настоящий коллективный договор, несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном законодательством РФ.

11.2. В период между собраниями трудового коллектива вопросы, не оговоренные коллективным договором и другими нормативными актами, решаются совместно **Работодателем** и **Профсоюзным комитетом**.

11.3. Проверка выполнения всех разделов коллективного договора проводится ежегодно в установленном порядке и по мере необходимости **Работодателем** и **Профсоюзным комитетом**. Результаты проверок рассматриваются на совместных заседаниях с обязательным принятием конкретных решений по устранению отмеченных нарушений. Информация о выполнении условий коллективного договора доводится до структурных подразделений **Работодателя**.

11.4. В коллективный договор в течение срока его действия могут быть внесены изменения и (или) дополнения как на основании предложений работников, так и на основании предложений **Работодателя**. Изменения и (или) дополнения к коллективному договору согласовываются **Работодателем** и **Профсоюзным комитетом** и вступают в силу с момента их подписания сторонами коллективного договора. От имени трудового коллектива изменения и (или) дополнения подписывает **Председатель Профсоюзного комитета** или лицо его заменяющее.

11.5. **Работодатель** обязан ознакомить лиц, поступающих на работу, с действующим коллективным договором. Текст коллективного договора печатается в необходимом количестве экземпляров для всех подразделений **Работодателя**, и должен быть доступен в любое время для всех сотрудников.

Работодатель до подписания трудового договора, обязан ознакомить работника под роспись с **Правилами внутреннего трудового распорядка**, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

11.6. Во всем, что не предусмотрено коллективным договором и приложениями к нему, работники, **Работодатель**, **Профсоюзный комитет** - руководствуются действующим трудовым законодательством.

Приложения к Коллективному договору:

- Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения (приложение № 1);
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск (приложение № 2);
- Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, которые дают право на дополнительный отпуск (приложение № 3);
- Соглашение по охране труда на 2019-2022 годы (приложение № 4).