

Государственное бюджетное учреждение Республики Саха (Якутия)
«Республиканский центр подготовки спортивного резерва»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошел уведомительную регистрацию

в органе по труду _____
(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от «18» 10 2019 года

Руководитель органа по труду _____
(должность, ФИО и подпись)



г. Якутск, 2018

СОДЕРЖАНИЕ

I.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
II.	ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.....	4
III.	ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.....	5
IV.	ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	6
V.	ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.....	9
VI.	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.....	10
VII.	ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	11
VIII.	ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	13
IX.	ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	15
X.	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	16

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице, директора Егорова Василия Ивановича, действующего на основании Устава Государственного бюджетного учреждения Республики Саха (Якутия) «Республиканский центр подготовки спортивного резерва», и работниками Государственного бюджетного учреждения Республики Саха (Якутия) «Республиканский центр подготовки спортивного резерва», в лице выборного органа первичной профсоюзной организации (председатель Рудых Эдуарда Александровича).

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

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

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

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК).

1.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников Государственного бюджетного учреждения Республики Саха (Якутия) «Республиканский центр подготовки спортивного резерва», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель и трудовой коллектив учреждения признают выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников учреждения, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписывать коллективный договор.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между руководителем организации и выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.7. Контроль за ходом коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями.

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

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

1.10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.11. 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,

обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников и др.).

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет.

1.13. 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.

1.14. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.15. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.18. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально – экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2. Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются Уставом учреждения, трудовым договором, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Трудовой договор заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. (Приложение №1)

2.2.2. При приеме на работу может быть установлен испытательный срок до 3 месяцев за исключением случаев, предусмотренных ст.70 ТК РФ.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося

неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

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

III. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации 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 РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца. Высвобождение считается массовым, если сокращается 10 работников или штатов в течение 30 календарных дней.

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

- 1) работники предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- 2) работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- 3) председатели (их заместители) профкомов;
- 4) молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
- 5) работники, воспитывающие двоих несовершеннолетних иждивенцев;
- 6) беременные и находящиеся в декретном отпуске женщины.

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

3.1.4. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителями) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

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

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

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

3.1.7. 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.

3.1.8. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

3.2 Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

3.2.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

3.2.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза.

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

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

3.3. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

3.4. Направлять работников на повышение квалификации, переквалификации, профессиональное обучение без отрыва от производства, а также сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. Не допускается проведение курсов повышения квалификации за счет личных средств работников.

3.5. Повышать квалификацию работников физической культуры и спорта не реже чем один раз в пять лет за счет средств работодателя.

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

IV. ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Режим рабочего времени учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 5), годовым календарным графиком, графиком сменности, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, специалистов в сфере физической культуры и спорта, обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Женщинам устанавливается 36 часовая рабочая неделя (Постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1).

4.3. Для работников устанавливается пятидневная или шестидневная рабочая неделя с одним или двумя выходными днями в неделю в соответствии с личным трудовым договором работника.

4.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- 1) по соглашению между работником и работодателем;
- 2) по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст.99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника.

Утвердить перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем. (Приложение № 2).

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники до 18 лет.

4.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение к работе в выходные и праздничные дни в случаях, определенных частью третьей ст.113 ТК РФ.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению руководителя.

4.7. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, за работу в районах Крайнего Севера 24 календарных дня с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы в соответствии с графиком предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

4.9. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для работников в порядке и на условиях, определенных по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

4.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

4.12. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска:

- 1) для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста – 1 день;
- 2) на рождение ребенка – 1 день
- 3) бракосочетание детей – 1 день;
- 4) бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- 5) похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- 6) председателю выборного органа первичной профсоюзной организации за общественную работу – 6 календарных дней;
- 7) членам выборного органа первичной профсоюзной организации за общественную работу – 3 календарных дня;
- 8) юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день – 1 день.
- 9) уполномоченному по охране труда – 3 дня.

4.13. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительностью до 3 (трех) календарных дней.

4.14. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст. 128 ТК РФ и ст. 263 ТК РФ следующим работникам:

- 1) родителям, имеющим двоих детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- 2) работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – 14 календарных дней;
- 3) одинокой матери или отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- 4) в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;
- 5) при праздновании свадьбы детей – 2 календарных дня;
- 6) для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- 7) неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;
- 8) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- 9) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- 10) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

4.15. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- 1) осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- 2) предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- 3) вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- 4) осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

4.16. Работодатель на основании ст. 325 ТК РФ производит работникам компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны договорились, что:

5.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда 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) и максимальным размером не ограничивается. Порядок проведения тарификации работников учреждения устанавливается органом исполнительной власти Республики Саха (Якутия) в сфере физической культуры и спорта.

Руководитель обязуется:

5.2. Выплачивать заработную плату на основе Положения об оплате труда работников учреждений, подведомственных Министерству по физической культуре и спорту Республики Саха (Якутия) на банковскую пластиковую карточку работникам два раза в месяц: 05 и 20 числа каждого месяца.

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

Заработная плата начисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников.

5.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

В размер должностного оклада не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и др.

5.4. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки, стажа работы и наличия квалификационной категории в соответствии с нормативными документами об оплате труда работников учреждений физкультурно-спортивной направленности Республики Саха (Якутия).

Оклады рабочих специальностей устанавливаются в зависимости от присвоенных им разрядов в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) в размерах.

5.5. Установить доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в следующих размерах:

1) в выходные и нерабочие праздничные дни – не менее чем в двойном размере;

2) за совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора за фактически отработанное время, но не превышающую оплату труда отсутствующего работника.

3) за расширение зоны обслуживания. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора за фактически исполняемые обязанности, не входящие в круг его основных обязанностей.

5.6. Установить в соответствии с положением, разработанным в учреждении, доплаты, надбавки стимулирующего характера в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников по согласованию с профсоюзным органом.

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

Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты заработной платы.

Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже средней заработной платы.

5.7. Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками, в размерах не ниже установленных Правительством РФ.

5.8. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки.

5.9. В течение трех дней со дня увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

5.10. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения отпускных.

5.11. Не допускать без согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации рассмотрение следующих вопросов:

- 1) установление доплат и надбавок, награждение денежными премиями;
- 2) проведение мероприятий по аттестации работников учреждения.

5.12. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

5.13. Изменение размеров должностных окладов производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- 2) при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- 4) при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;
- 5) при индексации размеров должностных окладов.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- 1) при приеме на работу (ст. 64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- 2) при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- 3) при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- 4) при оплате труда (ст. 142, 256 ТК РФ);
- 5) при направлении в служебные командировки (ст. 167-168 ТК РФ);

- б) при совмещении работы с обучением (173, 174, 177 ТК РФ);
- 7) при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- 8) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);

9) в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК РФ);

6.2.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

6.2.3. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих;

6.2.4. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

6.2.5. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников учреждения.

6.2.6. В новогодние праздники организовывать для детей новогодние подарки за счет средств работодателя и других финансовых источников.

6.2.7. Выплачивать единовременное пособие в размере по 1000 рублей от Работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации при выходе работника на пенсию.

6.2.8. Соблюдать и предоставлять согласно ст.ст.173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

- работникам, направленным на обучение работодателем или поступающим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

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

6.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.3.1. Обеспечить контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

6.3.2. Содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами.

6.4. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии и компенсации:

6.4.1. Поощрить в связи с 50-летием (женщинам), 55-летием (мужчинам), 60-летием (женщинам и мужчинам) - в размере по 5000 рублей.

6.4.2. Оказывать за счет средств выборного органа первичной профсоюзной организации материальную помощь работникам:

1) на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, родные братья и сестры) при представлении свидетельства о смерти в размере 5000 рублей;

2) при рождении ребенка (матери или отцу) 3000 рублей;

3) в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение и др.) 5000 рублей.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих

производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права ежегодно заключать План мероприятий по охране труда (Приложение № 3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.1.2. Осуществлять работу в учреждении по охране и безопасности труда в порядке и сроки согласно Трудового Кодекса Российской Федерации, обеспечивать проведение в учреждении специальной оценки условия труда с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

7.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

7.1.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 4).

7.1.6. Обеспечивать приобретение, хранение, средств индивидуальной защиты, за счет работодателя.

7.1.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.1.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

7.1.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.1.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.1.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.1.14. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

7.1.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.18. Оборудовать комнату для отдыха работников учреждения.

7.2. Работник в области охраны труда обязан:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.3. 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.

7.2.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

7.2.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

8.2. Работодатель признает, что выборный орган первичной профсоюзной организации является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

8.2.1. Защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК, ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.2.2. Содействия их занятости;

8.2.3. Ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

8.2.4. Соблюдения законодательства о труде;

8.2.5. Участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8.2.6. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие выборному органу первичной профсоюзной организации в их деятельности (ст.377 ТК РФ).

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

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

- не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 ТК РФ части 3-5, п.5 ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, помещения как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с коллективным договором предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем (администрацией) и прилагаемому к коллективному договору;

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.3.2. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, проводить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст.82, 373 ТК РФ.

8.3.3. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.3.4. В случае если работник уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислить на счет профсоюзной организации денежные средства из всей заработной платы работника в размере 1%.

8.3.5. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.3.6. Предоставлять по требованию первичному органу профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.3.7. Членов выборного органа первичной профсоюзной организации включать в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

8.3.8. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

- 1) расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- 2) привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- 3) запрещение работы в нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- 4) очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- 5) установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- 6) применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- 7) массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- 8) установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- 9) утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- 10) создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- 11) применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- 12) установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

8.3.9. Представлять возможность выборному органу первичной профсоюзной организации, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения, осуществлять контроль за распределением стимулирующих выплат.

9.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.6. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правовое просвещение работников.

9.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

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

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

9.10. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.11. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях тяжелой болезни, стихийного бедствия, смерти близкого человека.

9.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

9.13. Проводить выверку хода перечисления удержанных с работников профсоюзных взносов.

9.14. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

9.15. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза о их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

9.16. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.

9.17. Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

9.18. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст.8, 371, 372 ТК РФ).

X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора и ежегодно, на период действия трудового договора, отчитываться на общем собрании работников об их выполнении не позднее 25 января, следующего за отчетным года.

10.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного учреждения.

10.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

10.5. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51, 54 ТК РФ).

10.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

10.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором виновная сторона или виновные лица несут ответственность в

порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст.5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

10.8. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.


10.9. По требованию выборного органа первичной профсоюзной организации учредитель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору (ст. 195 ТК РФ, часть вторая п.2 ст.30 Федерального закона о профсоюзах).

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников учреждения на срок три года с даты его регистрации.

«___» _____ 20___ года.

От работодателя:

Директор
ГБУ РС (Я) «Республиканский центр
подготовки спортивного резерва»

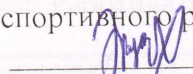
✓  В.И. Егоров



20___ г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации ГБУ РС (Я)
«Республиканский центр подготовки
спортивного резерва»


 Э.А. Рудых

М.П.

«___» _____ 20___ г.

Согласовано:
Председатель профкома
ГБУ РС (Я) «Республиканский центр
подготовки спортивного резерва»
_____ Э.А. Рудых

Утверждаю:
Директор ГБУ РС (Я)
«Республиканский центр подготовки
спортивного резерва»
_____ В.И. Егоров



ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

г. Якутск

« ____ » _____ 20 ____ г.

Государственное бюджетное учреждение Республики Саха (Якутия) «Республиканский центр подготовки спортивного резерва», именуемый в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Егорова Василия Ивановича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и _____, именуемый(ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

1. Общие положения. Предмет договора

1.1. По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу _____, а Работник
(наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации, либо указание на конкретный вид поручаемой работы)
обязуется лично выполнять указанную работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора.

- (должностные обязанности)

1.2. Работник осуществляет работу в _____
(наименование не обособленного отделения, отдела, участка, лаборатории, цеха и пр.)

1.4. Работа по настоящему трудовому договору является для Работника основной.
(основной, по совместительству)

1.5. Настоящий трудовой договор заключается на определённый срок в соответствии с статьей 348² Трудового Кодекса Российской Федерации.
(неопределенный срок, определенный срок)

1.5.1. Настоящий трудовой договор вступает в силу (дата, когда Работник приступает к работе) с _____ и действует по _____.

1.5.2 Работнику устанавливается испытательный срок на 2 месяца.

В период испытания трудовой договор может быть расторгнут по инициативе любой из Сторон с предупреждением другой Стороны за три дня до расторжения трудового договора. Если трудовые отношения прекращаются по инициативе Работодателя, то в предупреждении о расторжении трудового договора он обязан указать причины, в связи с которыми результаты испытания Работника признаны неудовлетворительными.

2. Права и обязанности Работника

2.1. Работник имеет право на:

2.1.1. Изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.1.2. Предоставление работы, обусловленной настоящим трудовым договором.

2.1.3. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

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

2.1.5. Работник имеет и иные права, предусмотренные трудовым законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами.

2.2. Работник обязан:

2.2.1. Добросовестно исполнять свою трудовую функцию, закрепленную в должностной инструкции.

2.2.2. При осуществлении трудовой функции действовать в соответствии с законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, условиями настоящего трудового договора.

2.2.3. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 5), иные локальные нормативные акты, в том числе приказы (распоряжения) Работодателя, инструкции, правила и т.д.

2.2.4. Не разглашать конфиденциальную (коммерческую, техническую, персональную) информацию, ставшую ему известной в процессе осуществления своей трудовой функции.

2.2.5. Соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии.

2.2.6. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников и при необходимости принимать меры для предотвращения ущерба имуществу.

2.2.7. *Принимать меры по предупреждению нарушения спортсменом (спортсменами) общероссийских антидопинговых правил и антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями. (Тренерам)*

2.2.8. Возместить затраты, понесенные работодателем на обучение (курсы, семинары, повышения квалификации и т.д.) работника, в случае увольнения без уважительных причин, в срок не менее 6 месяцев со дня прохождения обучения, в размере исчисленных пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени или в размере 50% от суммы договора на обучение.

2.2.9. Не разглашать персональные данные работников и субъектов, относящиеся к трудовой деятельности работника Учреждения, а также сведения, относящиеся к служебной, коммерческой и иной тайне.

3. Права и обязанности Работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

3.1.1. Изменять и расторгать трудовой договор с Работником в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.1.2. Требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов, трудовой дисциплины, правил техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты.

3.1.3. Поощрять Работника за добросовестный эффективный труд путем выплаты премий, вознаграждений в порядке и на условиях, установленных Положением о премировании и иными локальными нормативными актами Работодателя.

3.1.4. Контролировать выполнение Работником его трудовых обязанностей, соблюдение им трудовой дисциплины, правил техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты, Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов.

3.1.5. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности за неисполнение или некачественное исполнение Работником его трудовых обязанностей в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.1.6. Иные права, предусмотренные трудовым законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами.

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия соглашений и настоящего трудового договора.

3.2.2. Предоставить Работнику работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора.

3.2.3. Предоставить Работнику оборудованное надлежащим образом рабочее место, обеспечивать его оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

3.2.4. Обеспечивать Работнику своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с его квалификацией, сложностью труда и качеством выполненной работы.

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

3.2.6. Направлять по вызовам (заявкам) общероссийских спортивных федераций направлять тренера с их письменного согласия в спортивные сборные команды Республики Саха (Якутия) и Российской Федерации для участия в тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям и в международных официальных спортивных мероприятиях в составе указанных команд.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Работнику устанавливается продолжительность рабочего времени – 40 (36 – для женщин)

(6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем)

(5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Работа тренерского состава в воскресенье и праздничные дни допускается в исключительных случаях в соответствии с законодательством.)

Для некоторых работников учреждения, где по условиям непрерывной работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение графика сменности, утвержденного администрацией учреждения и суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

4.2. Продолжительность рабочего времени работнику устанавливается:

для работников, имеющих 5-дневную рабочую неделю, составляет 8 часов 00 минут, для женщин в пятницу – 04 часа 00 минут.

для тренерского состава не более 40 часов в неделю, согласно тренировочным расписанием занятий и планом работы.

4.3. Время начала работы работника

устанавливается с 9 час. 00 мин., окончание - 18 час. 00 мин., с пятидневным режимом работы для женщин в пятницу - 13 час. 00 мин. Перерыв на обед с 13 час. 00 мин. до 14 час. 00 мин.

для тренерского состава:

- устанавливается продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю, согласно тренировочным расписанием занятий и планом работы.

- тренировочное время определяется расписанием занятий в пределах установленной индивидуальной тренировочной нагрузкой тренера;

4.3 Работнику устанавливается ненормированный рабочий день/ нормированный;

4.4. Работодатель вправе привлекать Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к сверхурочной работе в порядке и на условиях, установленных

трудовым законодательством.

4.5. Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.6. Работнику предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 календарных дней, как работнику в районе Крайнего Севера.

4.7. Работнику за работу в режиме ненормированного дня предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью согласно коллективного договора календарных дней.

4.8. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению Сторон, а также в установленных законом случаях оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.9. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться Работнику в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

4.10. При желании Работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период, он обязан предупредить об этом Работодателя в письменном виде не позднее чем за 2 недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению Сторон.

4.11. По соглашению между Сторонами ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться Работнику по частям. При этом хотя бы одна часть отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.12. Работнику на основании Коллективного договора по его заявлению Работодатель может представить дополнительный оплачиваемый отпуск.

4.13. Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его заявлению Работодатель может предоставить отпуск без сохранения заработной платы.

5. Условия оплаты труда

Пункт 5 Трудового договора изложить в следующей редакции:

5.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

5.1.1. Должностной (базовый) оклад в _____ рублей 00 коп. в месяц.

5.1.2. Процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера (приравненных к ним местностях) 80 % в месяц;

5.1.3. Районный коэффициент к заработной плате 70% в месяц;

5.1.4. Работнику производятся выплаты стимулирующего характера (согласно Положению об оплате труда работников учреждений, подведомственных Министерству по физической культуре и спорту Республики Саха (Якутия) (утвержденного приказом от 28.02.2019 № 67-ОД)):

повышающие надбавки к окладу					
надбавка за выслугу лет для работников ФКиС (по основной работе)	Стаж работы по специальности/ диплому	Наличие необходимого стажа	от 1 до 5 лет	ежемесячно	5 %
			от 5 до 10 лет		10 %
			от 10 лет		15 %
надбавка за ученую степень	ученая степень по специальности	Наличие ученой степени	кандидат наук	ежемесячно	5 %
			доктор наук		10 %
надбавка за квалификационную категорию		Наличие приказа о прохождении аттестации	вторая	ежемесячно	5 %
			первая		10 %
			высшая		15 %

Персональная доплата		За профессиональную подготовленность, сложность, важность выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов	Решение принимается персонально руководителем	ежемесячно	до 200 %
стимулирующие надбавки к окладу					
выплаты за высокие результаты работы по вовлечению к ГТО	Методические рекомендации N ВМ-04-10/2554	За высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО)		ежемесячно	до 20 %
Молодым специалистам	тренерском у составе до 30 лет в течение 3-х первых лет если они отвечают одновременно требованиям	- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования, и приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца; - состоят в трудовых отношениях с организацией, осуществляющей спортивную подготовку на постоянной основе, при условии работы с нагрузкой не менее чем на одну ставку; - участвуют в разработке и реализации соответствующей программы спортивной подготовки.		ежемесячно	до 10%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты		Критерии по установлению надбавки разрабатываются учреждением и утверждаются локальным нормативно правовым актом.		ежемесячно	до 100 %

Выплаты за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды	Наличие почетного звания РФ, РС(Я), отраслевых (ведомственных) знаков отличия	За почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", За государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР. За почетные спортивные звания "Заслуженный тренер России", "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный мастер спорта СССР"	ежемесячно	15%
		За почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта"		10%
		За спортивные звания "Мастер спорта России международного класса", "Гроссмейстер России", "Мастер спорта СССР международного класса", "Гроссмейстер СССР", За почетный знак "Отличник физической культуры и спорта"		15%
		Другие ведомственные награды и звания		5%

5.1.5. Работнику производятся выплаты стимулирующего характера, которые устанавливаются в размерах, основанных на критериях и показателях качества результативности работы по итогам работы за месяц (квартал, год), утвержденных локальным актом учреждения:

№ п/п	Наименование критерия оценки эффективности деятельности	Оценка выполнения критерия	Оценка выполнения, балл	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя эффективности деятельности учреждения	Периодичность представления отчетности
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
	Рассчитывается пропорциональному суммарному значению оценки показателей эффективности		до 100 %		за отчетный период

Критерии оценки эффективной деятельности работников утверждаются нормативным актом руководителя Учреждения.

5.2. Стимулирующие выплаты, которые устанавливаются в размерах, основанных на критериях и показателях качества результативности работы по итогам работы, Работнику не начисляются в случаях наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

5.3. Конкретный размер стимулирующих выплат за эффективные показатели, интенсивность и высокие результаты труда, качество выполняемых работ в процентах от

базового оклада устанавливается Работодателем на основании оценки эффективной деятельности работника.

5.4. Компенсационные выплаты (за совмещение должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы) устанавливается приказом Работодателя.

5.5. Заработная плата Работнику выплачивается путем безналичного перечисления на счет Работника в банке в сроки не реже чем каждые полмесяца (20-го числа текущего месяца - за первую половину месяца и 5-го числа месяца, следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6. Ответственность Сторон

6.1. Стороны несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей и обязательств, установленных законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Работодателя и настоящим трудовым договором.

6.2. За неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей к Работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные ст. 192 ТК РФ.

6.3. Стороны могут быть привлечены к материальной и иным видам юридической ответственности в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.3.1. Работодатель несет материальную и иную ответственность согласно действующему законодательству РФ.

6.3.2. Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им Работодателю, так и за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба третьим лицам.

7. Изменение и прекращение трудового договора

7.1. Изменение определенных Сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению Сторон, которое оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью настоящего трудового договора.

7.1.1. Изменения и дополнения в условия настоящего трудового договора могут быть внесены по соглашению Сторон при изменении законодательства РФ, коллективного договора, локальных нормативных актов Работодателя, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

7.2. Настоящий трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

7.2.1. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора, предоставляются Работнику согласно нормам Трудового кодекса РФ, иных федеральных законов.

8. Заключительные положения

8.1. Спор или разногласие между Сторонами, возникшие при выполнении условий настоящего договора, подлежат урегулированию путем непосредственных переговоров Работника и Работодателя.

8.1.1. Если соглашение между Сторонами не было достигнуто, то спор подлежит разрешению в порядке, установленном законодательством РФ.

8.2. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим трудовым договором, Стороны руководствуются законодательством РФ.

8.3. Условия настоящего договора не подлежат оглашению и опубликованию в

печати.

8.4. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, а другой - у Работника.

Работодатель:

ГБУ РС (Я)
«Республиканский центр подготовки
спортивного резерва»
Адрес: 677005, г. Якутск,
ул. Лермонтова 62/5,
ИНН: 1435281729
КПП: 143501001
р/с 40601810298054000001
в ГРКЦ НБ РС(Я) Банка России г. Якутск
БИК:049805001

Работник:

Паспорт гражданина Российской Федерации,
серия:
Адрес по прописке:
ИНН:
ССГПС:
Дата рождения:

_____/_____/_____
(подпись)

Директор:

_____/ Егоров В.И. /

М.П

Экземпляр трудового договора получил(а):

_____/_____/_____/

С коллективным договором и правилами
внутреннего трудового распорядка
ознакомлен(а):


_____/_____/_____/

С должностной инструкцией
ознакомлен(а):

_____/_____/_____/

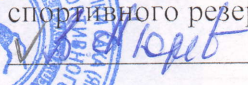
Согласовано:

Председатель профкома
ГБУ РС (Я) «Республиканский центр
подготовки спортивного резерва»

 Э.А. Рудых

Утверждаю:

Директор ГБУ РС (Я)
«Республиканский центр подготовки
спортивного резерва»

 В.И. Егоров



Перечень должностей

работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за
ненормированный рабочий день.

№	Наименование должности	Количество календарных дней
1.	Директор	14
2.	Первый заместитель директора	14
3.	Заместитель директора по работе со спортивными школами	14
4.	Начальник отдела	14
5.	Ведущий экономист	14
6.	Специалист по закупкам	14
7.	Ведущий юристконсульт	14
8.	Специалист по кадрам	14
9.	Старший кассир, кассир	7
10.	Старшие тренеры спортивной сборной команды РС (Я) по видам спорта	14
11.	Аналитик	14
12.	Инструкторы-методисты ФСО	14
13.	Инструктор по спорту	7
14.	Ведущий инженер	14
15.	Специалист по охране труда	14
16.	Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	14
17.	Водители	14
18.	Кладовщик	7
19.	Администратор	14

Согласовано:
 Председатель профкома
 ГБУ РС (Я) «Республиканский центр
 подготовки спортивного резерва»
 _____ Э.А. Рудых

Утверждаю:
 Директор ГБУ РС (Я)
 «Республиканский центр подготовки
 спортивного резерва»
 _____ В.И. Егоров



ПЛАН

мероприятий по охране труда на 2019-2021 гг.

№	Мероприятия	Срок исполнения
1.	Провести обязательный медицинский осмотр при приеме на работу	Постоянно
2.	Провести прививки от гриппа	2 раза в год
3.	Провести инструктаж по безопасности труда с каждым работником: - вводный - повторный	При приёме на работу Через год
4.	Провести специальную оценку условий труда	По отдельному плану
5.	Обеспечить инструкциями по охране труда	Постоянно
6.	Провести инструктаж по пожарной безопасности	1 раз в год
7.	Завести журнал учета прохождения инструктажей по охране труда и пожарной безопасности	постоянно
8.	Обеспечить спецодеждой отдельных работников	Согласно приложению № 4
10.	Провести уборку производственных помещений, кабинетов, классов	Ежедневно
11.	Улучшить освещение рабочих мест в кабинетах и классах	В течение года
12.	Обустроить места для отдыха, психологической разгрузки работников	В течение года

Согласовано:
 Председатель профкома
 ГБУ РС (Я) «Республиканский центр
 подготовки спортивного резерва»
 _____ Э.А. Рудых

Утверждаю:
 Директор ГБУ РС (Я)
 «Республиканский центр подготовки
 спортивного резерва»
 _____ В.И. Егоров



ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, на которые предусмотрена бесплатная выдача спецодежды
 (Постановление Минтруда РФ от 31.12.1997 г. № 70 (ред. от 17.12.2001))

№ п/п	Наименование должности	Наименование спецодежды	Кол-во (шт.)	Срок (год)
1.	Водитель	Костюм х/б	1	9 мес.
		Куртка на утепляющей прокладке	1	2
		Брюки на утепляющей прокладке	1	1,5
		Рукавицы утепленные	12	1

Согласовано:
Председатель профкома
ГБУ РС (Я) «Республиканский центр
подготовки спортивного резерва»
_____ Э.А. Рудых

Утверждаю:
Директор ГБУ РС (Я)
«Республиканский центр подготовки
спортивного резерва»
_____ В.И. Егоров



Положение

о премировании и компенсационных выплат, за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, за работу в особых условиях труда в ГБУ РС (Я) «Республиканский центр подготовки спортивного резерва»

Принят
собранием трудового коллектива
Протокол № __ от «__» ____ 20__ года
Председатель собрания ГБУ РС(Я) «РЦПСР»

г. Якутск, 2019 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании и компенсационных выплатах за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, за работу в особых условиях труда ГБУ РС (Я) «Республиканский центр подготовки спортивного резерва» (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Федеральным Законом Российской Федерации от 04 декабря 2007 года №329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» с изменениями;

- Приказом Министерства спорта Российской Федерации от 24 октября 2012 года №325 «О методических рекомендациях по организации спортивной подготовки в Российской Федерации» (ред. от 02.12.2013);

- Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 26 сентября 2019 г. № 273 «О мерах по реализации в 2019 году Указа Главы Республики Саха (Якутия) от 29 декабря 2018 г. № 310 «О Концепции совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019-2024 годы»;

- Постановление Правительства РС(Я) от 28.08.2017 N 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)»;

- Приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 09 ноября 2017 г. № 1424 «Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений» (в ред. Приказа Минтруда РС (Я) от 06.03.2019 № 252-ОД «О внесении изменений в приказ Минтруда РС (Я) от 09.11.2017 № 1424);

- Приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 31.10.2017 № 1362-ОД (ред. от 11.12.2017) «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих»;

- Приказом Министерства по физической культуре и спорту Республики Саха (Якутия) от 28 февраля 2019 года № 67-ОД «Об утверждении Положения об оплате труда работников учреждений, подведомственных Министерству по физической культуре и спорту Республики Саха (Якутия)».

1.2. Настоящее Положение разработано в целях материальной заинтересованности работников Государственного бюджетного учреждения Республики Саха (Якутия) «Республиканский центр подготовки спортивного резерва» (далее по тексту - Учреждение), развития их инициативы, поощрения работы квалифицированных кадров и создания условий для улучшения эффективности работы Учреждения.

1.3. Виды, порядок и условия установления премиальных и компенсационных выплат работникам Учреждения, а также периодичность их установления определяются настоящим Положением, трудовым законодательством Российской Федерации и иными

нормативными актами, регулируемыми нормы трудового права, в пределах объема средств Учреждения.

1.4. Выплаты премиального и компенсационного характера могут носить разовый или периодический характер.

1.5. Настоящее положение является локальным нормативным актом, регламентирующим:

- условия премирования;
- показатели премирования;
- иные вопросы, связанные с премированием.

1.6. К видам премиальных и компенсационных выплат работникам Учреждения относятся:

- надбавки за интенсивность и напряженность работы;
- надбавки за эффективность (качество) работы;
- премии за выполнение особо важных или срочных работ;
- премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- иные поощрительные.

1.7. Настоящее положение распространяется на всех работников Учреждения.

1.8. Экономия по фонду оплаты труда работников учреждения в пределах фонда может направляться на установление надбавок, выплату единовременной материальной помощи, премий по результатам работы в соответствии с коллективным договором.

1.9. Распределение выплат премиального и компенсационного характера работникам Учреждения (кроме директора Учреждения) по результатам труда производится директором Учреждения по согласованию первичной профсоюзной организацией.

1.10. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника Учреждения (кроме директора Учреждения) устанавливается на основании приказа Директора.

1.11. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.12. Выплаты премиального и компенсационного характера производятся в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

2. Порядок выплаты премий

2.1. Премия выплачивается единовременно, за выполнение особо важных и ответственных работ, а также по итогам работы за определенный период (месяц, четверть, полугодие, год).

2.2. Премии работникам Учреждения выплачиваются по приказу Директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда при наличии экономии ФОТ.

2.3. Премирование осуществляется на основе документально зафиксированной индивидуальной оценки труда работника, его отношения к должностным обязанностям.

2.4. Размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням работника, так и в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы не ограничен.

2.5. Премияльные выплаты устанавливаются:

- заместителям директора, ведущему экономисту, ведущему юриконсульту, специалисту по закупкам, специалисту по кадрам, подчиненным директору -директором непосредственно;

- иным работникам, подчиненным заместителям директора, - по представлению заместителей директора;

- остальным работникам по представлению заместителя директора или директором учреждения.

2.6. Решение об осуществлении выплат премиального и компенсационного характера директору Учреждения принимается Министерством по физической культуре и спорту Республики Саха (Якутия), другим работникам – директором Учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

2.7. Обязательным условием премирования является отсутствие дисциплинарных взысканий и нарушений правил внутреннего распорядка за период, учитываемый при начислении премии.

3. Показатели и условия премирования работников учреждения

3.1. Премирование работников учреждения осуществляется из средств экономии фонда заработной платы учреждения.

Показатели условия премирования работников:

Успешное и творческое решение производственных вопросов, высокие профессиональные показатели в работе.

3.1.1. Профессиональный праздник, юбилейная дата работника (50, 55, 60 и т.д.) в размере среднемесячной заработной платы.

3.1.2. Организация и проведение спортивно - массовых мероприятий, участие в районных, межрегиональных, областных, всероссийских и иных спортивно – массовых мероприятиях.

3.1.3. Подготовка призеров городских, улусных, республиканских, дальневосточных, всероссийских, международных соревнований, конкурсов, турниров и т.д.

3.1.4. За активное участие в общественной работе.

3.1.5. Премирование работников учреждения может осуществляться по нескольким показателям, указанным в пункте 2.3. настоящего Положения.

3.1.6. Премирование осуществляется при условии соблюдения работником учреждения Устава учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов учреждения.

3.1.7. Премирование работников оформляется приказом директора учреждения по согласованию с председателем профсоюзного комитета учреждения, в котором указывается конкретный размер премии каждого работника учреждения. Размеры премии зависят от размера фонда экономии заработной платы учреждения.

3.1.8. Премирование директора учреждения осуществляется приказом Министерства по физической культуре и спорту Республики Саха (Якутия).

3.1.9. В случаях привлечения работника учреждения к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности, предусмотренной законодательством Российской Федерации, премия не выплачивается.

3.1.10. Премии не начисляются работникам учреждения:

- 1) Уволившимся по собственному желанию;
- 2) При расторжении трудового договора по инициативе директора учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 1, 2, 3, 4 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- 3) Проработавшим неполный квартал;
- 4) Имеющим замечания по производственной деятельности;
- 5) Имеющим замечания по выполнению правил внутреннего распорядка.

3.1.11. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, в связи с призывом на службу в Вооруженные силы России, поступлением в учебное заведение, переходом на пенсию, увольнением по сокращению численности штатов и другим уважительным причинам, размер премии определяется в соответствии с долей трудового участия в деятельности учреждения.

3.1.12. В случае частичного или полного лишения сотрудника премии за отчетный период сэкономленные средства фонда премирования и оказания материальной помощи могут быть распределены между остальными сотрудниками.

3.1.13. Работникам, достигшим в работе высоких производственных показателей, размер премии может быть повышен за счет экономии фонда премирования и оказания материальной помощи. Основанием для увеличения размера премии могут служить протоколы соревнований, конкурсов, материалы отчетов о проделанной работе, грамоты и дипломы обучающихся (воспитанников), другие материалы, подтверждающие высокую результативность в работе.

3.2.1. Общественная работа – выход на субботники, участие в различных соревнованиях от имени Учреждения, активное участие в общественной жизни коллектива.

3.2.2 Дисциплина труда - надлежащее поведение работника, соответствующее предписаниям законодательства о труде, условиям трудового договора и основанным на них распоряжениям работодателя.

4. Показатели выплаты премии за выполнение особо важных и ответственных работ

- качественная подготовка объектов;
- за интенсивность, напряженность и срочность особо важных работ;
- за качественность и результативность труда;
- за ведение документации - грамотное и своевременное выполнение документации;
- своевременная сдача календарно-тематических планов, учебных и спортивных мероприятий;
- соблюдение дисциплины труда;
- за сохранение в исправном состоянии оборудования и инвентаря и имущества учреждения;
- за соблюдение санитарно-гигиенических требований;
- участие в подготовке и проведении международных, российских, республиканских, муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов, семинаров, совещаний, участие в общественной деятельности (города, района и т.п.);
- информация СМИ об участии и проведении спортивно-массовых мероприятий;
- выполнение особого задания – по указанию директора.

5. Порядок оказания материальной помощи работникам учреждения

5.1. Оказание материальной помощи сотрудникам учреждения осуществляется из фонда экономии заработной платы работников учреждения на основании их личного заявления в следующих случаях:

5.1.1. Необходимости оказания материальной помощи работнику, оказавшемуся в тяжелой жизненной ситуации;

5.1.2. В случае смерти близких родственников (родственников первой линии) для организации похорон или выезда на похороны в отдаленную местность, либо близким родственникам (родственникам первой линии) в случае смерти работника учреждения;

5.1.3. Пострадавшим от стихийных бедствий;

5.1.4. Находящимся на длительном лечении.

5.2. Решение об оказании материальной помощи работнику принимается директором учреждения по согласованию с председателем профсоюзного комитета

учреждения и оформляется приказом учреждения с указанием конкретного размера материальной помощи:

1. Размер выплаты зависит от какой-либо ситуации оказавшего работника.
2. К ежегодному оплачиваемому отпуску – в размере одного должностного оклада;

5.3. Показатели выплаты премии по итогам работы:

- успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности Учреждения;
- высокие достижения в труде;
- стаж непрерывной работы в данном Учреждении;
- особые заслуги работника перед Учреждением;
- работа в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;
- обеспечение стабильности и повышения качества деятельности;
- использование здоровые сберегающих технологий;
- активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);
- успешное участие в профессиональных конкурсах, смотрах;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения;
- снижение количества (отсутствие) правонарушений, правил внутреннего распорядка со стороны обучающихся, а также пропускающих тренировки без уважительной причины;
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- подготовка учебных и научно-методических пособий, публикаций, брошюр, книг и учебников;
- особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

5.3.1. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, четверть, полугодие, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

5.3.2. При нарушении правил внутреннего распорядка работник не премируется по следующим критериям:

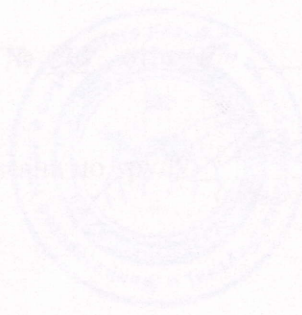
- дисциплинарные взыскания;

- нарушение правил внутреннего распорядка;
- не исполнение особо важных, срочных работ;
- не своевременная сдача отчетов;
- не своевременная сдача финансовых отчетов.

Принято на общем собрании трудового коллектива
учреждения: протокол № ___ от _____ 20__ года.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

г. _____



es/

ГБУ РС (Я) «Республиканский центр подготовки
спортивного резерва»

прошито и пронумеровано
на 36 (Минусинск) листах

« ___ » _____ 20__ г.



