

Представитель работников:

Представитель трудового
коллектива

Григорьев - Н.Ю. Григорьев

« 15 » июня 2020 г.

Представитель работодателя:

Директор ГБУ «ДЭИССО»

 М.П. А.А. Науменко

« 15 » июня 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения «Дирекция
эксплуатации и содержания спортивных объектов Курганской
области» (ГБУ «ДЭИССО»)
на 2020-2023 гг.

Принят на общем собрании трудового коллектива
ГБУ «ДЭИССО»

« 15 » июня 2020 г.

г. Курган

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении «Дирекция эксплуатации и содержания спортивных объектов Курганской области», именуемое далее «Учреждение» и заключается между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Сторонами коллективного договора являются: работодатель, в лице директора Учреждения, именуемый далее «Работодатель», и трудовым коллективом, именуемый далее «Работники», в лице представителя трудового коллектива.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются установленные законодательством Российской Федерации, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 41 ТК РФ).

1.3. В коллективном договоре также конкретизируются основные положения Трудового кодекса Российской Федерации.

1.4. Коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа государственного учреждения, реорганизации в форме присоединения, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. (ст.43 ТК РФ).

1.6. Изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством (ст. 44 ТК РФ).

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с Учреждением, характера выполняемой работы.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства Российской Федерации, полномочности представителей сторон, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора, обязуются проявлять доверие и взаимопонимание в отношениях друг с другом. В совместной деятельности работодатель и работники Учреждения выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.8. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными актами, действующими и

вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

1.9. Должностные лица Учреждения признают право представителя Работников на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников Учреждения, на представительство их интересов в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.10. Все приложения к коллективному договору, принятые сторонами в результате переговоров, являются его неотъемлемой частью и имеют равную юридическую силу.

1.11. Коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения.

2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения Учреждения;
- создавать условия для эффективной деятельности Учреждения;
- обеспечивать занятость работников, организацию труда и его безопасность;
- обеспечивать сохранность имущества Учреждения;
- создавать условия для профессионального роста работников, укрепления мотивации для высокопроизводительного труда;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий.

2.2. Представитель трудового коллектива обязуется:

- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде, охране труда, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством Российской Федерации в Учреждении;
- добиваться улучшения условий труда работников, повышения уровня профессионального образования.

2.3. Работники обязуются:

- качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать трудовой распорядок, режим труда, правила и инструкции по охране труда, установленные в Учреждении;
- способствовать повышению эффективности работы Учреждения, росту производительности труда;
- постоянно повышать свой профессиональный уровень;
- беречь имущество Учреждения;
- обеспечивать мероприятия по экономии энергетических ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников, уважать права друг друга, работать честно и добросовестно.

3. Трудовой договор

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ.

3.3. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

3.4. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

3.5. В трудовом договоре указываются сведения, предусмотренные ч. 1 ст. 57 ТК РФ (фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, место и дата заключения трудового договора и др.), а также условия, установленные ч. 2 ст. 57 ТК РФ (место работы, трудовая функция работника, дата начала работы, условия оплаты труда, режим рабочего времени и др.).

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора (ст. 72 ТК РФ).

3.6. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя за исключением трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (ст. 74 ТК РФ).

3.7. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

3.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3.9. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ.

3.10. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы указанный выше, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

4. Оплата труда

4.1. Заработная плата работникам устанавливается в соответствии постановлением Правительства Курганской области от 25 апреля 2011 г. № 181 «О Новой системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре, спорту и туризму Курганской области» и постановлением Правительства Курганской области от 06 мая 2019 г. № 135 «О внесении изменений в постановление Правительства Курганской области от 31 марта 2009 г. № 152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда» и постановлением Правительства Курганской области от 31 марта 2009 г. № 152 (в ред. от 14 июня 2011 г. № 268) «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда».

4.2. Заработная плата включает в себя:

4.2.1. Должностной оклад;

4.2.2. Выплаты компенсационного характера: выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4.2.3. Выплаты стимулирующего характера;

4.2.4. Другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством и локальными нормативными актами Учреждения.

4.3. Заработная плата выплачивается не реже двух раз в месяц: за первую половину месяца 17 числа текущего месяца и 2 числа следующего месяца окончательный расчет за месяц работы. При совпадении дня выплаты с выходными или праздничным нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Работодатель обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату и другие выплаты на указанные ими счета в кредитных организациях.

4.4. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику (расчетный листок).

4.5. Работникам на период профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или стажировки на весь срок обучения сохраняется

денежное содержание за весь соответствующий период как за фактически отработанное время.

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

4.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 113 ТК РФ). Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

4.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться представлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (за исключением работников, которым предусмотрен дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день).

4.9. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

4.10. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

5. Вопросы занятости

5.1. Работодатель:

5.1.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации осуществляет согласованные с представителем Работников мероприятия по обеспечению занятости работников.

5.1.2. Увольнение работников осуществляет в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

В случае увольнения работников в связи с реорганизацией или ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников Учреждения, работодателем предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде.

Работодатель обязуется предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения.

5.2. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие работники:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- лица предпенсионного возраста.

5.3. Высвобожденному работнику с его письменного согласия предлагается вакантное рабочее место в соответствии его профессиональным уровнем, квалификацией, а при их отсутствии, все другие вакантные рабочие места, имеющиеся на момент увольнения в Учреждении.

5.4. При увеличении штатной численности обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из организации в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работавших в ней.

6. Рабочее время, режим труда и отдыха, отпуска

6.1. Трудовой распорядок Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к коллективному договору).

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени сотрудников не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

6.3. График работы, определяющий начало ежедневной работы, время обеденного перерыва и окончание рабочего дня, устанавливается для работников Учреждения с учетом производственной деятельности.

6.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет), также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

6.5. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работников в исключительных случаях, предусмотренных законодательством. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99 ТК РФ).

6.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных трудовым кодексом (ст. 113 ТК РФ).

6.7. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

6.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

6.9. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня (приложение № 2 к коллективному договору).

6.10. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст.126 ТК РФ).

6.11. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

6.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

6.13. Отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск по их желанию в удобное для них время, например, работники в возрасте до 18 лет, мужа, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам (в период этого отпуска) лица, работающие по совместительству и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, и иными федеральными законами.

6.14. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

6.15. Работодатель предоставляет работникам Учреждения дополнительные оплачиваемые дни в случаях:

- регистрации брака работника – до 3-х календарных дней;
- бракосочетания детей – до 3-х календарных дней;
- смерти близких родственников (супруга, супруги, отца, матери, детей, брата, сестры) – до 3-х календарных дней;
- первое сентября (другое число начала учебного года) матери (отцу) первый - четвертый класс - 1 календарный день;
- празднования дня рождения работника – 1 календарный день.

6.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в других случаях по соглашению между работником и работодателем по письменному заявлению работника.

7. Охрана труда

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами работодатель обеспечивает:

7.1. Безопасные условия и охрану труда работников при эксплуатации оборудования, осуществлении технологических процессов.

7.2. Разработку и согласование с представителем Работников Программы по охране и улучшению условий труда и приоритетность его финансирования.

7.3. Проведение не реже одного раза в пять лет специальной оценки условий труда на рабочем месте с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также - вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

Работодатель организует ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись в срок не позднее, чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

Работодатель реализует мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

7.4. Работодатель обязан обеспечивать безопасность работников в процессе их трудовой деятельности и права работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

7.5. Своевременное приобретение и выдачу работникам Учреждения бесплатной сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с рекомендованными типовыми нормами по перечню профессий и должностей.

7.6. Наличие и систематическое пополнение лекарствами аптек первой медицинской помощи.

7.7. Работодатель обязан компенсировать работнику Учреждения понесенные им расходы предварительных (при поступлении на работу) медицинских осмотров (обследований), для определения пригодности этих работников (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»), при условии успешного завершения испытательного срока и предоставления подтверждающих документов.

7.8. Проведение за счет средств работодателя периодических медицинских осмотров (обследований) работников организации, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями для определения пригодности этих работников, при выполнении поручаемой им работы и предупреждению профессиональных заболеваний, а также в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»).

7.9. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда (при отнесении их по результатам специальной оценки условий труда) работникам устанавливаются компенсации и льготы, предусмотренные нормативными документами Российской Федерации.

7.10. Информирование работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе. Руководитель подразделения, в котором трудится работник, обязан предоставить ему информацию не позднее следующего рабочего дня с момента сделанного запроса.

7.11. Проведение расследования и учет несчастных случаев, происшедших с работником Учреждения, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.12. Работодатель не применяет каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследует работников, отказавшихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья.

7.13. Для всех поступивших на работу, а также для лиц, переводимых на другую работу, работодатель проводит инструктаж по охране труда и пожарной безопасности, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по

охране труда, стажировку на рабочем месте (при необходимости) и проверку знаний требований охраны труда.

Работодатель обязан запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, стажировку и обучение по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.14. Работодатель обязуется обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

7.15. Работодатель обязуется обеспечить проведение за счет собственных средств 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.

7.16. Работодатель обязуется обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.17. Работодатель обязуется обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, в 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.

7.18. Работодатель обязуется обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.19. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать 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);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в предусмотренных случаях.

8. Социальные льготы и гарантии

8.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения может оказываться материальная помощь. Ее оказание может производиться в следующих случаях:

- рождения ребенка – при предоставлении копии свидетельства о рождении, в размере 5 000 (пять тысяч) рублей;

- к ежегодному оплачиваемому отпуску в размере 5 000 (пять тысяч) рублей;
- смерти (гибели) близкого родственника (супруга, супруги, отца, матери, детей, брата, сестры) – при предоставлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с работником, в размере 5 000 (пять тысяч) рублей;

В случае смерти работника материальная помощь в размере 5 000 (пять тысяч) рублей может быть оказана близкому родственнику либо лицу, оплатившему похороны, при предоставлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство.

8.2. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами: женщинам - 50, 55 лет; мужчинам 50, 60 лет со дня рождения в размере 5 000 (пять тысяч) рублей.
- в связи выходом на пенсию в размере 5 000 (пять тысяч) рублей.

9. Заключительные положения

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, и их представители в составе комиссии.

При осуществлении контроля стороны предоставляют друг другу всю необходимую для этого информацию. Стороны раз в полугодие отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают лица, подписавшие коллективный договор.

9.2. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.3. Для решения коллективных трудовых споров (конфликтов) стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

При решении вопросов в рамках заключенного договора стороны будут избегать конфронтации.

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка Государственного бюджетного учреждения «Дирекция эксплуатации и содержания спортивных объектов Курганской области».

2. Перечень должностей работников Государственного бюджетного учреждения «Дирекция эксплуатации и содержания спортивных объектов Курганской области», которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
(направляется в Главное управление по труду и занятости населения Курганской области)

ГБУ «ДЭИССО»

(название организации)

г.Курган, ул. Куйбышева 144-Б т.8(3522) 24-92-10

(местонахождение, контактные телефоны)

Зарегистрировано

"22" 06 2020 года
№ регистрации 20-25-16-036



1. Стороны, подписавшие коллективный договор

1.1. Представитель работодателя

Науменко Антон Анатольевич, директор

(Ф.И.О., должность)

1.2. Представитель работников

Тютнева Надежда Юрьевна, специалист по кадрам

(Ф.И.О., должность)

2. Договор подписан «15» июня 2020 г.

3. Срок действия договора

с «15» июня 2020 г. по «14» июня 2023 г.

4. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему коллективному договору:

регистрационные листы изменений

NN

5. Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного договора

6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
(направляется в Главное управление по труду и занятости населения Курганской области)

ГБУ «ДЭИССО»

(название организации)

г. Курган, ул. Куйбышева 144-Б

т. 8(3522) 24-92-10

(местонахождение, контактные телефоны)

Зарегистрировано

" 03 "

20 20 года

№ регистрации

105



1. Стороны, подписавшие дополнения и изменения в коллективный договор:

1.1. Представитель работодателя

Пильникова Ирина Сергеевна, заместитель директора по материально-техническому обеспечению

(Ф.И.О., должность)

1.2. Представитель работников

Тютнева Надежда Юрьевна, специалист по кадрам

(Ф.И.О., должность)

2. Дополнения подписаны «29» июня 2020 г.

3. Срок действия дополнений

с «29» июня 2020 г. по «14» июня 2023 г.

4. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему коллективному договору:

регистрационные листы изменений

NN

5. Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного договора

6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта

СОГЛАШЕНИЕ СТОРОН

от 29.06.2020г

На основании протокола заседания двусторонней комиссии от 29.06.2020 года

ГБУ «ДЭиССО» в лице заместителя директора по материально-техническому обеспечению Пильниковой Ирины Сергеевны и работники в лице их представителя специалиста по кадрам Тютневой Надежды Юрьевны утвердили изменения в Коллективный договор:

Внести изменения в Коллективный договор:

Пункт 4.7. дополнить «По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит» (ст.153 ТК РФ).

Пункт 4.8. заменить слова «(за исключением работников, которым предусмотрен дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день)» на «Если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст.101 ТК РФ), ему предоставляется ежегодный дополнительный отпуск не менее 3 календарных дней» (ст.97,119 ТК РФ).

Внести изменения в Правила внутреннего трудового распорядка:

Пункт 1.2., абзац 2. (об иных документах при приеме на работу) принять в следующей редакции «Иные документы, если установлено ТК РФ, другими федеральными законами» (ст.65 ТК РФ).

Пункт 1.2., последний абзац принять в новой редакции «Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель» (ст.70 ТК РФ).

Пункт 1.3., п.п.2 дополнить словами «коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника под роспись» (ст.68 ТК РФ).

Пункт 1.4., абзац2., предложение 2. после слов «...записью об увольнении» дополнить словами «...или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя» (ст.84.1 ТК РФ).

Пункт 1.4., абзац 5. после слова «статью» дополнить словами «часть статьи» (ст.84.1 ТК РФ).

Пункт 4.3., абзац 2., последнее предложение принять в новой редакции «Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами» (ст.124 ТК РФ).

Пункт 6.4., абзац 1. предложение 2. принять в новой редакции «Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт» (ст.193 ТК РФ).

Пункт 6.4., абзац 4.принять в новой редакции «Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки -позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу» (ст.193 ТК РФ).

Пункт 6.5., предложение 1. дополнить словами «не считая времени отсутствия работника на работе» » (ст.193 ТК РФ).

Заместитель директора по
материально – техническому
обеспечению ГБУ «ДЭИССО»



И.С.Пильникова

Специалист по кадрам

Н.Ю.Тютнева