

От работодателя
Директор МБУ ЦФКС

Пушкарёва Пушкарёва Е.В.
« 05 » *апреля* 2022 год



От работников

Председатель

представительного органа
работников МБУ ЦФКС

Бобела Бобела А.А.
« 05 » *апреля* 2022 год

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
Муниципального бюджетного учреждения
«Центр физической культуры и спорта»
на 3(три) года
2022 год – 2025 год

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КАМЧАТСКОГО КРАЯ	
Регистрационный номер	<u>16</u>
от « <u>16</u> » <u>мая</u> 20 <u>22</u> года	

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является основным документом социального партнерства, основан на нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом Кодексе РФ, а также Отраслевых и Территориальных тарифных Соглашениях, законах Камчатского края.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту — ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного учреждения «Центр физической культуры и спорта» (далее по тексту — учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников (ст. 40 ТК РФ).

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя – председателя представительного органа трудового коллектива - Совета трудового коллектива Бобела Александра Андреевича (далее – представительный орган);
- работодатель в лице его представителя – директора учреждения Пушкаревой Елены Викторовны.

1.4. Работодатель признаёт представительный орган единственным полномочным представителем работников МБУ ЦФКС, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Отраслевым и Территориальным соглашениями по образовательным учреждениям Камчатского края.

Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учётом финансово-экономического положения устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.5. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней Комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим коллективным договором, Отраслевым и Территориальным соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. 44 ТК РФ). Принятые изменения и дополнения оформляются соглашением о внесении изменений и дополнений в коллективный договор, которое является его неотъемлемой частью и доводятся до сведения трудового коллектива. Соглашение вступает в силу с момента его подписания сторонами (ст. 48 ТК РФ).

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10-ти дней после его подписания.

Представительный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет

свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. *Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемые работодателем с учетом мнения представительного органа:*

- 1) локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда (ст. 135 ТК).
- 2) форму расчетного листка об извещении каждого работника организации о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях производственных удержаний, об общей денежной сумме подлежащей выплате (ст. 136 ТК).
- 3) конкретные размеры повышенной заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК);
- 4) конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК);
- 5) конкретные размеры повышенной оплаты труда работникам за работу в ночное время (ст. 154 ТК);
- 6) система нормирования труда (ст. 159 ТК);
- 7) локальные нормативные акты, предусматривающие ведение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК);
- 8) правила внутреннего трудового распорядка в (ст. 190 ТК);
- 9) формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК);
- 10) составление графика сменности при сменной работе (ст. 103 ТК);
- 11) порядок проведения аттестации;
- 12) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК).
- 13) правила и инструкции по охране труда для работников (ст. 212 ТК);

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением, непосредственно работниками и через представительный орган:

- учет мотивированного мнения представительного органа;
- консультации (обсуждение) с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее усовершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора

2. Трудовой договор

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключённым в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Региональными отраслевыми соглашениями и настоящим коллективным договором.

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, Региональным отраслевым соглашением и коллективным договором, являются недействительными.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и хранится у каждой из сторон.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу (ст. 68 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные и могут предусматриваться дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором.

2.5. Для тренеров в трудовом договоре оговаривается базовый оклад и размеры повышающих коэффициентов.

Оплата труда тренеров производится по нормативам оплаты труда за одного занимающегося в процентном отношении от ставки заработной платы на всех этапах спортивной подготовки и в спортивно-оздоровительных группах согласно положению «О системе оплаты труда работников МБУ ЦФКС».

Наполняемость тренировочных групп, групп начальной подготовки, спортивно-оздоровительных групп и объем тренировочной нагрузки определяется в соответствии с программой по виду спорта и локальными нормативными актами учреждения.

Тарификация тренеров проводится ежегодно 01 октября текущего года. Предварительная тарификация на следующий тренировочный год проводится на конец текущего тренировочного года и может быть изменена как в сторону увеличения, так и в сторону уменьшения в зависимости от количества занимающихся в группах.

2.6. При планировании тренировочного процесса на новый тренировочный период тренерам, для которых данное учреждение является местом основной работы, сохраняется преемственность работы в группах.

В случае изменения (сокращения или увеличения) количества занимающихся в группах оплата труда тренеров корректируется на 01 число каждого месяца.

В случае выбытия спортсмена на тренировочном этапе по уважительным причинам (получение травмы, перемена места жительства) оплата труда тренеру за данного спортсмена сохраняется до окончания тренировочного года (по заявлению тренера).

2.7. Тарификация тренера, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, проводится на общих основаниях.

2.8. Проведение тренировочных занятий в выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.9. Уменьшение или увеличение рабочего времени тренера в течение тренировочного года возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по тренировочным планам и программам;
 - уменьшения количественного состава спортсменов (занимающихся);
 - временного увеличения объема рабочего времени в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенного рабочего времени в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
 - восстановления на работе тренера, ранее выполнявшего эту работу;
 - возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда. (ст. 74 ТК РФ).

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 статьи 77 ТК РФ.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении до подписания трудового договора.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться на основании ст. 77 ТК РФ (общие основания), и по другим основаниям, предусмотренными ТК РФ и иными федеральными законами.

3. Совмещение работы с получением образования и дополнительное профессиональное образование работников

3.1. Работодатель определяет необходимость дополнительного профессионального образования работников для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения представительного органа определяет формы профессиональной переподготовки и повышения квалификации, перечень необходимых направлений подготовки на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения, и составляет перспективный план-график повышения квалификации и профессиональной переподготовки на 3 (три) года.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать дополнительное профессиональное образование работников (в разрезе специальности) в соответствии с планом-графиком не реже чем один раз в 5 (пять) лет для специалистов, не реже один раз в 4 (четыре) года для тренера.

3.3.2. В случае направления работника на повышение квалификации, профессиональную переподготовку сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для получения повышения квалификации или профессиональной переподготовки в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание), в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

3.3.5. По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученные квалификационные категории со дня установления квалификационной категории.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять представительный орган работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности

или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), расписанием тренировочных занятий, годовым планом- графиком, графиком сменности, режимом работы, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается 40-а часовая рабочая неделя для мужчин, а для женщин 36 часовая.

5.3. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

5.4. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени, с учетом локальных нормативных актов.

5.5. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.7. В летнее время вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

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

Работникам предоставляется право на оплачиваемый один раз в два года, за счет средств работодателя, проезд к месту использования отпуска в пределах Российской Федерации и обратно, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг.

Работодатель также оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска работника и обратно и провоза багажа неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям) независимо от времени использования отпуска (ст. 325 ТК РФ).

Проезд предоставляется работнику только по основному месту работы.

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Работникам, занимающим должность «тренер», предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 14 календарных дней.

Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам для которых место работы в данном учреждении является местом основной работы и предоставляется один раз в год.

5.9.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется согласно перечня должностей с ненормированным рабочим днем и который не может быть менее трех календарных дней.

5.9.3. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

5.10. При шестидневной рабочей неделе работникам предоставляется один выходной день в неделю. Общим выходным днем является воскресенье. Выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором с работником, расписанием занятий (ст. 111 ТК РФ).

5.11. Работник, занимающий должность «тренер» «инструктор-методист», «инструктор по спорту», должен приходить на тренировочные занятия не позднее, чем за 15 минут до начала занятий и уходить после того, как все его занимающиеся покинут помещение.

6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с федеральным законодательством, Едиными рекомендациями по установлению систем оплаты труда работникам организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, с учётом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Законами Камчатского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании Положения о системе оплаты труда работников МБУ ЦФКС.

6.2. Должностные оклады тренеров и методистов устанавливаются в зависимости от образования, стажа педагогической и (или) тренерской работы и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам не реже двух раз в месяц. Днями выплаты считать 25 число текущего месяца и 10 число следующего за расчетным.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением о системе оплаты труда работников МБУ ЦФКС.

6.5. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической и (или) тренерской работы, стажа работы по специальности — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании — со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории — со дня присвоении квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания — со дня присвоения.

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

6.6. Тренерская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (совмещение, внутреннее совместительство), а также работникам других организаций (внешнее совместительство) предоставляется только при наличии вакантных тренерских ставок после проведения тарификации (предварительной тарификации) основного тренерского состава.

6.7. Премирование работников учреждения осуществляется на основании положения о премировании работников МБУ ЦФКС, принятым с учетом мнения представительного органа работников – Совета трудового коллектива.

6.8. Молодым специалистам, окончившим образовательные организации среднего профессионального или высшего образования впервые и приступившим к педагогической и тренерской деятельности, работе, а также в должностях инструктора-методиста по адаптивной физической культуре, инструктора-методиста, инструктора-методиста физкультурно-спортивных организаций, инструктора по спорту в учреждениях, устанавливаются надбавки на основании Положения о системе оплаты труда работников МБУ ЦФКС.

6.9. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 234 ТК РФ.

6.10 В случае задолженности по оплате труда, оплате отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику (ст. 236 ТК РФ):

- работодатель обязан выплатить заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплат заработной платы по ДЕНЬ фактического расчета включительно;
- 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 (ст. 142 ТК РФ);
- гарантирует первоочередность выплаты заработной платы перед остальными платежами в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами.

6.11 Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения дисциплины и основания для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии со ст. 413 ТК РФ.

На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность. (ст. 414 ТК РФ)

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

7.2. ходатайствует о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, необходимое количество мест в дошкольных учреждениях.

7.3. При наличии экономии фонда оплаты труда может выплачивать работнику материальную помощь в соответствии с Положением о системе оплаты труда работникам МБУ ЦФКС.

7.4. Осуществляет выплату премии за многолетний и добросовестный труд работникам при выходе впервые на пенсию с одновременным увольнением работника, проработавшего в учреждениях Камчатского края: руководитель, заместитель руководителя – не менее 20 лет; иные работники - не менее 15 лет, в соответствии с Постановлением Правительства Камчатского края от 28.03.2022 года № 139-П «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Камчатского края, регулирующие вопросы оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству образования Камчатского края, Министерству культуры Камчатского края, Министерству здравоохранения Камчатского края, Министерству спорта Камчатского края, Министерству социального благополучия и семейной политики Камчатского края, Агентству записи актов гражданского состояния и архивного дела Камчатского края и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Камчатского края».

В стаж работы, дающий работнику право на получение премии за многолетний и добросовестный труд, засчитываются периоды работы трудовой деятельности в государственных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания, подведомственных исполнительным органам государственной власти Камчатского края, Камчатской области, Корякского автономного округа, и в муниципальных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания в Камчатском крае, Камчатской области, Корякском автономном округе.

7.5. Работникам, получившим увечье на производстве, помимо предусмотренных законом компенсационных выплат, по личному заявлению оказывает материальную помощь с учетом финансовых возможностей учреждения.

7.6. Осуществляет выплату дополнительного выходного пособия увольняемым работникам, имеющим непрерывный стаж работы в данном учреждении не менее 15 (пятнадцати) лет – 30 000 (тридцать тысяч) рублей.

7.7. Осуществляет единовременную выплату работникам в размере 10 000 рублей при зачислении ребенка в первый класс.

7.8. Предоставляет один дополнительный оплачиваемый день отдыха родителю выпускника в день последнего звонка.

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда (ст. 219 ТК РФ)

Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. (приложение № 1)

8.2. Все работники, в том числе руководитель организации, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.(ст. 225 ТК РФ)

8.3. Обеспечивать работников правилами, инструкциями по охране труда.

8.4. На работах с вредными условиями или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются сертифицированная специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами (ст.221 ТК РФ).

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

8.6. 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.

8.7. С учетом мнения представительного органа работников разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ).

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

8.9. 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.

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

9. Гарантии деятельности представительного органа

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его участием в работе представительного органа работников.

9.2. Представительный орган осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения представительного органа работников учреждения в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель обязан предоставить представительному органу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

9.5. Работодатель предоставляет представительному органу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.6. *Работодатель с учетом мнения представительного органа рассматривает следующие вопросы:*

- локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда (ст. 135 ТК).
- форму расчетного листка об извещении каждого работника организации о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях производственных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК).
- определяет гарантию работникам в части применения систем нормирования труда (ст. 159 ТК);
- локальные нормативные акты, предусматривающие ведение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК);
- правила внутреннего трудового распорядка в (ст. 190 ТК);
- формы профессиональной переподготовки и повышения квалификации, перечень необходимых направлений подготовки на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения (ст. 196 ТК);
- составление графика сменности при сменной работе (ст. 103 ТК);
- порядок проведения аттестации (ст.81 ТК);
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101ТК).
- разрабатывает и утверждает правила и инструкции по охране труда для работников (ст.212ТК)

10. Обязательства представительного органа

Представительный орган обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы работников учреждения по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда.

10.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

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

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

10.7. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

10.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников.

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

10.10. Отчитываться один раз в год о ходе выполнения коллективного договора на собраниях трудового коллектива.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились о том, что:

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

11.4. Рассматривают в 10-тидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения — забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора могут быть начаты за 5 месяцев до окончания срока действия данного договора.

Приложения к коллективному договору

№ приложения	Наименование	Стр.
1.	Соглашение по охране труда	15
2.	Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами	16

СОГЛАСОВАНО

Председатель представительного
органа работников МБУ ЦФКСА.А.Бобела
« 05 » апреля 2022 года

Директор МБУ ЦФКС

Е.В.Пушкарева
2022 года**«СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА»**

№	Содержание работы	Срок выполнения	Ответственный
Организационные мероприятия по охране труда			
1.	I. Организационные мероприятия Проведение специальной оценки условий труда	согласно графику	директор
2.	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с законодательством Организация уголка по охране труда	согласно графику	отв. ОТ директор
3.	Разработка, утверждение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по должностям учреждения. Согласовать с представительным органом работников в установленном порядке.	по мере необходимости	отв. ОТ директор
4.	Обучение и проверка знаний по охране труда работников учреждения.	весь период	зам по АХЧ директор
5.	Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.	весь период	врач, инспектор по кадрам
6.	Обеспечение аптечками первой медицинской помощи рабочих мест	весь период	зам. по АХЧ врач
Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты			
1.	Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами.	весь период	зам. по АХЧ
Мероприятия по пожарной безопасности			
1	Мероприятия по пожарной безопасности	весь период	зам по АХЧ
2.	Организация обучения работающих и занимающихся в учреждении мерам обеспечения пожарной безопасности, особенно, в чрезвычайных ситуациях и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала.	в соответствии с планом	зам по АХЧ отв. ГО и ЧС
3.	Проведение мероприятий по пожарной безопасности	весь период	зам по АХЧ

СОГЛАСОВАНО
Председатель представительного
органа работников МБУ ЦФКС
А.А.Бобела
«05» апреля 2022 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ЦФКС
Е.В.Пушкарёва
«05» апреля 2022 года



Перечень профессий и должностей работников,
имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью
и другими средствами индивидуальной защиты,
а также моющими и обезвреживающими средствами

1. Врач
2. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания
3. Уборщик служебных помещений
4. Уборщик территории
5. Слесарь-электрик