

МАУ КГО «Центр ФКСиТ
«Горняк»»

(наименование органа)

председатель первичной
профсоюзной организации

(представитель работников)

инспектор по кадрам

Сулимова С.А.

(должность) (подпись) (Ф.И.О.)

« » 2024г.

МАУ КГО «Центр ФКСиТ
«Горняк»»

(наименование организации)

директор

(представитель работодателя)

А.В. Проскурин

(должность) (подпись) (Ф.И.О.)

« » 2024г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024 - 2027гг.

муниципальное автономное учреждение Кушвинского городского округа
«Центр по физической культуре, спорту и туризму «Горняк»

(наименование организации, учреждения)

утвержден на общем собрании коллектива
протокол № 2 от «14» февраля 2024г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

ГКУ «Кушвинский ЦЗ»

«26» 02 2024г

Запись за № 2-КВ

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности МАУ КГО «Центр ФКСиТ «Горняк»», направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются **Работодатель** в лице директора МАУ КГО «Центр ФКСиТ «Горняк»» Проскурина Артема Валерьевича и **Работники**, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя Сулимовой Светланы Александровны.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно условия, устанавливающие более высокий уровень гарантий и улучшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством.

Кроме того, в коллективный договор включены основные положения законодательных актов о труде, если в них содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Коллективный договор заключен на три года 2024-2027г.г., вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.5. В течение срока его действия любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель обязуется:

1.7. Добиваться стабильного финансового положения МАУ КГО «Центр ФКСиТ «Горняк»».

1.8. Обеспечить сохранность имущества МАУ КГО «Центр ФКСиТ «Горняк»».

1.9. Учитывать мнение первичной профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ.

1.10. Направить в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

1.11. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников.

Работники обязуются:

1.12. В случае выполнения условий коллективного договора работодателем не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников учреждения.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

Работодатель обязуется:

2.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст. 57, 58, 67 Трудового кодекса Российской Федерации (для работников учреждений высшего профессионального образования также в соответствии со ст. 332 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.3. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

Работники обязуются:

2.5. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором, должностной инструкцией и профессиональными стандартами.

2.6. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, пожарной безопасности и медицинских требований.

2.7. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

РАЗДЕЛ 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

Работодатель обязуется:

3.1. Сообщать в письменной форме 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, а при массовых увольнениях работников соответственно не позднее, чем за три месяца (ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.2. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, - производить по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

3.4. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

3.5. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, работникам:

- пред пенсионного возраста /за пять лет до пенсии/;
- воспитывающим детей-инвалидов;
- одиноким родителям, воспитывающим детей до 14 лет;
- членам первичной профсоюзной организации;
- проработавшим в данном учреждении более 10 лет и др.

3.6. Предоставлять высвобождаемым работникам не менее 6 часов в неделю для поиска работы.

Стороны договорились:

3.7. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

3.8. Приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобожденные работники учреждения.

3.9. В первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям.

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

3.11. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в данное учреждение, и занять открывшиеся вакансии.

РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель обязуется:

4.1. Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, а так же учитывая особенности труда работников тренерского состава, норма часов тренерской работы за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы составляет 24 часа в неделю согласно графика тренировок с окладом в размере не ниже прожиточного минимума с учетом объема тренерской нагрузки.

4.3. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени (ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации):

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю.

4.4. Обеспечить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов (ст. 110 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.5. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.6. Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с первичной профсоюзной организацией (ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.7. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 Трудового кодекса Российской Федерации. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.8. Обеспечить льготное предоставление отпусков следующим категориям работников:

- работники моложе 18 лет;
- работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет.

4.9. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

Стороны договорились:

4.10. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск 14 дней (за ненормированный рабочий день, за работу во вредных условиях труда и др.) следующим сотрудникам:

- директору;
- заместителю директора;
- заместителю директора по спортивной (физкультурно – спортивной) работе;
- тренерскому составу.

4.11. Предоставлять преимущественное право получения отпуска в летнее и другое удобное время следующим работникам:

- женщинам, имеющим детей школьного возраста
- работникам для санитарно – курортного или амбулаторного лечения

4.12. Предоставлять отпуска с сохранением заработной платы в случаях:

- рождения ребенка /выписка из роддома/ 1 календарный день;
- усыновления ребенка - 1 календарный день;
- регистрации брака работника или его детей - 3 календарных дня;
- смерти близких родственников (отец, мать, брат, сестра, отчим, мачеха) - 3 календарных дня;
- на юбилей - 1 день;
- родителям для проводов сыновей в Вооруженные силы – 1 календарный день;
- матерям, имеющим детей-первоклассников - 1 день (1 сентября).

4.13. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- рождение ребенка, регистрация брака, смерть близких родственников (отец, мать, брат, сестра, отчим, мачеха) - до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации);
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней (ст. 263 Трудового кодекса Российской Федерации).
- работникам продолжительностью до 2-х недель в течение года /весной и осенью/ для посадки овощей и уборки урожая исходя из производственных возможностей.

4.14. Проводить анализ травматизма и вырабатывать на этой основе предложения по улучшению труда и снижению травматизма.

РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны договорились:

5.1. Устанавливать тарифные ставки и оклады работников исходя из Положения по оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта.

5.2. Система оплаты труда и размер оклада фиксируется в трудовом договоре работника.

5.3. Устанавливать размеры доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, иных поощрительных выплат согласно Положению по оплате труда в пределах бюджетных средств.

Работодатель обязуется:

5.4. Своевременно знакомить работников учреждения с условиями оплаты их труда, с комплектованием и тарификацией.

5.5. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.6. Оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и праздничные нерабочие дни производить в соответствии с законодательством.

5.7. За каждый час ночной работы работникам производится доплата в размере 20% должностного оклада. Ночной считается работа с 22 часов вечера до 6 часов утра.

5.8. Производить доплату за работу с вредными условиями труда.

5.9. Сроки выплаты заработной платы (не реже чем каждые полмесяца): 10 и 25 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходными или праздничным нерабочим днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

РАЗДЕЛ 6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.

Стороны обязуются:

6.1. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств – Соглашение по охране труда. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных данным Соглашением.

6.2. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении и своевременно информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

Работодатель обязуется:

6.3. В соответствии со ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать здоровые и безопасные условия труда.

6.4. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им

компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты.

6.5. Обеспечивать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в соответствии со ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.6. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда всех категорий работников организации, в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда и руководящими документами по охране труда учреждения.

6.7. Обеспечивать проведение в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения пригодности их для выполнения поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (статьи 212 и 213 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.8. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с ФЗ «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013г. № 426-ФЗ. Специальную оценку проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

6.9. По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски. Провести сертификацию работ по охране труда.

6.10. Обеспечивать приобретение и выдачу работникам специальной одежды и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей. Обеспечивать хранение, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты.

Первичная профсоюзная организация обязуется:

6.11. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда.

6.12. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда женщин и подростков.

6.13. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.

6.14. Предъявлять требования к руководителю учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

Работники обязуются:

6.15. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

6.16. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

6.17. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

6.18. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

6.19. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

Стороны договорились:

7.1. Оказывать материальную помощь при условии экономии средств фонда заработной платы:

- в связи со смертью близких родственников(отец, мать, брат, сестра, отчим, мачеха);
- на юбилейные даты /50,55,60,65,70 лет/;
- в связи с юбилеем и профессиональным праздником учреждения;
- проработавшим в учреждении более 15 лет /женщины/ и 20 лет/мужчины/

7.2. Обеспечивать проведение мероприятий по формированию у сотрудников учреждения навыков здорового образа жизни, а так же для всех сотрудников учреждения ввести бесплатный доступ к занятиям в спортивных секциях. Содействовать проведению дополнительной иммунизации, вакцинопрофилактики работников за счет средств учреждения, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников учреждения.

7.3. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

РАЗДЕЛ 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

Стороны договорились:

8.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

8.2. Первичная профсоюзная организация (или иные представители, избираемые работниками) представляет и защищает права и интересы работников учреждения независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, ФЗ «О

профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Работодатель обязуется:

8.3. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, согласно Трудового кодекса Российской Федерации, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.4. Беспрепятственно допускать представителей первичной профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены первичной профсоюзной организации, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.5. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет первичной профсоюзной организации.

8.6. Сохранять членам первичной профсоюзной организации среднюю заработную плату на период их участия в профсоюзных мероприятиях. Предоставлять членам первичной профсоюзной организации по необходимости свободное время для выполнения профсоюзных обязанностей.

8.7. Увольнение работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, производить в соответствии со ст. 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.8. Предоставлять бесплатно в распоряжение первичной профсоюзной организации помещение, средства связи, оргтехники, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации.

Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

8.10. Содействовать реализации областного, городского и районного трехсторонних Соглашений и настоящего коллективного договора.

8.11. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

8.12. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах.

8.13. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов.

8.14. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

РАЗДЕЛ 9. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 Трудового кодекса Российской Федерации «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 Трудового кодекса Российской Федерации «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

РАЗДЕЛ 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

10.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников учреждения.

10.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

10.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

10.5. Первичная профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 294690421595703939189969587970239985033448730197

Владелец Проскурин Артем Валерьевич

Действителен с 01.07.2024 по 01.07.2025