

Муниципальное казенное учреждение
«Спортивно-оздоровительный центр»

Администрация УКМО
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Рег. № 11/45к-21
" 03 " декабря 2021 г.
Желонкин В.А.
Свиридова И.В.
Комитет по экономике, социально-
трудовым отношениям и ценам

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
На 2021-2023 годы

От работодателя:

Директор МКУ «СОЦ»

Желонкин В.А. /В.А. Желонкин /

« 10 » ноября 2021 года



От работников:

Председатель представительного органа

Ленская Е.В. /Е.В. Ленская/

« 12 » ноября 2021 года

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице директора Муниципального казенного учреждения «Спортивно-оздоровительный центр» и работниками в лице председателя выборного представительного органа Муниципального казенного учреждения «Спортивно-оздоровительный центр», представляющего интересы работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

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

Законы и другие нормативно-правовые акты, принятые в период действия настоящего коллективного договора, с момента их вступления в законную силу, изменяют соответствующие положения настоящего договора автоматически

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

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями, с учетом финансово-экономического положения работодателя (*ст. 41 ТК РФ*).

1.4. Представительный орган, действующий на основании Протокола общего собрания, является полномочным представительным органом работников Муниципального казенного учреждения «Спортивно-оздоровительный центр», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает представительный орган Муниципального казенного учреждения «Спортивно-оздоровительный центр», единственным полномочным представителем Работников Муниципального казенного учреждения «Спортивно-оздоровительный центр», ведущим переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, ТК РФ.

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

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны постоянно действующей комиссией по подготовке и проверке выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующими коллективным договором (*ст. ст. 41, 44 ТК РФ*).

1.7. Контроль по выполнению коллективного договора осуществляется постоянно действующей комиссией.

1.8. Итоги выполнения коллективного договора стороны обязуются обсуждать на собраниях (конференциях) работников не реже одного раза в год.

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

1.10. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях Муниципального казенного учреждения «Спортивно-оздоровительный центр» (*ст. 41 ТК РФ*).

1.11. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права являются приложениями к коллективному договору и принимаются по согласованию с представительным органом.*

1.12. Работодатель обязуется ознакомить всех работников, а также всех вновь поступающих работников при приеме их на работу, с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и обеспечивать гласность выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, а также через информационные стенды и др.)

* *Внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору осуществляется в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в коллективный договор.*

Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности обслуживания, повышение качества оказываемых услуг, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях **работодатель обязуется:**

2.2.1 добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры обслуживания и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать снижения должностных окладов ниже действующих;

2.2.2 обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;

2.2.3 обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.2.4 вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (*ст. 22 ТК РФ*);

2.2.5 сотрудничать с представительным органом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;

2.2.6 соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

2.2.7 предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.2.8 выплачивать работникам причитающуюся заработную плату в полном размере и в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

2.2.9 своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.10 обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.2.11 осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.12 возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (*ст. 237 ТК РФ*);

2.2.13 регулировать порядок и условия заключения трудового договора при приеме на работу работников в соответствии с трудовым Кодексом РФ;

2.2.14 ознакомить работника при приеме на работу под роспись с его трудовыми обязанностями (должностной инструкцией), режимом труда и отдыха, системой оплаты труда, условиями труда и установленными льготами, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка;

2.2.15 формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и предоставлять ее в порядке, установленном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации;

2.2.16 предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или направленным в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя.

- в период работы – не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении - в день прекращения трудового договора.

2.2.17 не заключать срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок;

2.2.18 соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2.3. Представительный орган обязуется:

2.3.1 способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (*глава 30 ТК РФ*);

2.3.2 представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы (*ст. 29 ТК РФ*);

2.3.3 вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (*ст. 41 ТК РФ*);

2.3.4 контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (*ст. 41 ТК РФ*);

2.3.5 добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.4. Работники обязуются:

2.4.1 добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору; (*часть вторая ст. 21 ТК РФ*);

2.4.2 соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.4.3 способствовать повышению эффективности деятельности, улучшению качества обслуживания, росту производительности труда;

2.4.4 бережно относиться к имуществу работодателя;

2.4.5 создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.6 не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;

2.4.7 незамедлительно сообщать администрации либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, принимать меры к немедленному устранению причин и условий возникшей ситуации;

2.4.8 содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать их сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в отделе и на территории учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.9 эффективно использовать машины, и другое оборудование, бережно относиться к инвентарю, инструментам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

2.4.10 вести себя достойно, соблюдать установленные правила обслуживания в учреждении.

2.4.11 своевременно сообщать работодателю о невозможности по уважительным причинам исполнять свои трудовые обязанности.

2.4.12 не разглашать без соответствующего разрешения работодателя конфиденциальную информацию, полученную в связи с выполнением своих служебных обязанностей

Работники несут материальную ответственность в пределах среднего месячного заработка (*ст. 241 ТК РФ*):

2.4.13 за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;

2.4.14 за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (*ст. 238 ТК РФ*);

2.4.15 за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (*ст. 239 ТК РФ*).

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1 заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2 поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3 привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.5.4 принимать локальные нормативные акты, в установленном настоящим коллективным договором порядке (*см. п. 1.12.*);

2.5.5 создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.6. Работники имеют право на:

2.6.1 заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.6.2 предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.6.3 рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.6.4 своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.6.5 отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.6.6 полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.6.7 профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.6.8 участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.6.9 объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.6.10 ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через представительный орган, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.6.11 защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.6.12 разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.6.13 возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.6.14 обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются **трудовым договором**, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем в установленном порядке. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (*ст. 57 и ст. 67 ТК РФ*).

Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются отделом кадров (юридической службой) и согласовываются с представительным органом.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (*ст. 57 и ст. 60 ТК РФ*), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональным и территориальным соглашениями, коллективным договором.

Заключенный трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1 оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

3.2.2 оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (*ст.ст. 57, 58 ТК РФ*);

3.2.3 выполнять условия заключенных трудовых договоров;

3.2.4 изменять трудовой договор (перевод на другую работу и перемещение, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества учреждения, изменении ее подведомственности, ее реорганизации,

отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (*ст. 72-76 ТК РФ*);

3.2.5 о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца. Если работник не согласен на продолжение работы 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, а также в случаях письменного отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается (пункт 7 часть первая *ст. 77 ТК РФ*).

3.2.6 основаниями прекращения трудового договора являются:

- а) расторжение трудового договора по соглашению сторон;
- б) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- в) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- г) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- д) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- е) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
- ж) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- з) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением;
- и) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- к) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- л) нарушение установленных Трудовым Кодексом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

3.2.7 во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы (смерти, вступления в законную силу приговора, решения суда).

3.2.8 трудовой договор по соглашению сторон, может быть расторгнут в любое время. При расторжении трудового договора по инициативе

работника (по собственному желанию), работник обязан предупредить работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели.

3.2.9 по соглашению между работником и работодателем, трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения об увольнении. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор с работником не расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

3.2.10 трудовой договор с работником по инициативе работодателя может быть расторгнут в случаях, указанных в статье 81 Трудового Кодекса РФ.

3.2.11 При расторжении трудового договора по основаниям:

- ликвидация учреждения;
- сокращение штата или численности работников;
- отказ работника от перевода в другую местность вместе с работодателем;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда.

работодатель обязан не менее чем за 2 (два) месяца письменно предупредить работника о предстоящем расторжении трудового договора.

Уведомление работника, находящегося в трудовом отпуске, осуществляется в первый рабочий день после выхода из отпуска.

3.2.12 не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности (в том числе по беременности и родам) и в период пребывания в отпуске.

3.2.13 расторжение трудового договора по инициативе работодателя из-за несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации должно основываться на решении аттестационной комиссии. Порядок, условия и периодичность проведения аттестации работников определяется актом работодателя.

3.2.14 расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

3.2.15 расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет, (ребенка-инвалида до восемнадцати лет) другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5-8,10 или 11 части первой статьи 81 ТК РФ).

3.2.16 прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С приказом о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. В день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка и производится с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового Кодекса РФ. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

3.2.17 испытательный срок при приеме на работу устанавливается для лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса РФ.

3.2.18 работодатель обеспечивает полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в этом же учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.2.19 заключать срочные трудовые договоры только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством;

3.2.20 срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу. Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода, прекращается по окончании этого периода.

3.2.21 работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за 3 месяца, представлять в выборный представительный орган работников проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Стороны договорились, что применительно к данному учреждению высвобождение является массовым, если сокращается пять или более работников в течение 60 календарных дней.

3.2.22 рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием представительного органа (*ст. 82 ТК РФ*).

3.2.23 обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой квалификацией. При равной

производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

а) семейные при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

б) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

в) проработавшие в учреждении от 10 до 15 лет (по соглашению);

г) работники, получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении;

д) инвалиды ВОВ и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества;

е) работники моложе 18 лет;

3.2.24 не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

а) работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст.ст. 81 и 261 ТК РФ);

б) лиц в возрасте до восемнадцати лет (ст. 269 ТК РФ);

в) женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ст. 261 ТК РФ);

г) работающих инвалидов;

д) лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;

е) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до шестнадцатилетнего возраста;

Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации организации.

Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 2-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.2.25 при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией либо сокращением численности или штата работнику выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

3.2.26 заключать с работниками договоры на переподготовку, переквалификации, о профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на повышении квалификации, компенсировать при этом все расходы, связанные с повышением уровня квалификации (стоимость курсов, проезд, проживание, суточные) и сохранять среднюю заработную плату на период обучения;

3.2.27 определять условия, формы и порядок проведения профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров, обучения вторым профессиям;

3.3. представительный орган обязуется:

3.3.1 осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2 участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.3 предпринимать предусмотренные действующим законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 4. Рабочее время

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения составляет:

- для мужчин 40 часов в неделю (8 часов в день);
- для женщин 36 часов в неделю (7.2 часов в день).

4.2. Для работников учреждения устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье.

Для тренерского состава учреждения устанавливается 6-ти дневная рабочая неделя с одним выходным днем. День недели, являющийся выходным днем, определяется тренером самостоятельно и отражается в расписании учебно-тренировочных занятий.

4.3. Продолжительность рабочего времени для тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю.

Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается норма часов непосредственно тренерской нагрузки за ставку нормируемой части заработной платы (нормируемая часть тренерской нагрузки) в размере 24 часов в неделю.

За тренерскую нагрузку, выполняемую работником с его письменного согласия ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится оплата пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

Рабочее время тренера состоит из тренерской нагрузки (фактически отработанного времени со спортсменами) и другой части работы,

требующей затрат рабочего времени, не конкретизированного по количеству часов, вытекающего из его должностных обязанностей (иная работа тренера), в том числе индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная должностными обязанностями и индивидуальным планом; методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по внедрению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

Норма часов тренерской работы за ставку заработной платы устанавливается в астрономических часах, включая установленные короткие перерывы между занятиями продолжительностью 15-20 минут.

Под тренерской нагрузкой работников понимается непосредственно тренерская работа, выполняемая во взаимодействии со спортсменами по видам деятельности, в рамках программ спортивной подготовки, разработанных в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта

Под тренировочной нагрузкой понимается выполнение спортсменом плана спортивной подготовки, разработанного в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта, в том числе выполнение тренировочной работы во взаимодействии с тренером и самостоятельных занятий спортсмена в соответствии с индивидуальным планом подготовки.

Объем тренерской нагрузки работника определяется на начало тренировочного периода, не может быть изменен в текущем году по инициативе работодателя, за исключением его снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

4.4. Работникам и служащим выполняющим работу посменно продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными работодателем (*ст.ст. 100, 103, 104, 299, 300, 301 ТК РФ*).

График сменности утверждается Работодателем и доводится до сведения работников за один месяц до введения его в действие. Графики работы на учетный период составляются так, чтобы продолжительность работы по графику сменности соответствовала норме рабочего времени в учетном периоде. Норма часов берется из производственного календаря пятидневной рабочей недели с 8-ми часовым рабочим днем. Работникам, для которых установлен сменный график работы, работа в течение двух смен подряд запрещается.

Для работников бассейна Нептун, ФОК, уборщиков производственных помещений СК Водник, работников ремонтно-технической службы, после

окончания сезонной работы бассейнов и учебно-тренировочных занятий в СК Водник устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя.

4.5. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с ч.4 ст. 99 ТК РФ только с предварительного согласия.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст.ст. 97, 99 ТК РФ.

Привлечение работников к сверхурочным работам производится по письменному распоряжению Работодателя:

- для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая, вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства, не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу имущества работодателя, государственного или муниципального имущества, либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;

- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных подразделений.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного представительного органа учреждения. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.4. В учреждении рабочая неделя, время начала и окончания ежедневной работы (смены) работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 16 часов в неделю - для работников в возрасте до шестнадцати лет;
- 5 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами I или II группы;

- 4 часа в неделю - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;

- 4 часа в неделю и более - для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных выше норм.

Право на работу по неполному рабочему времени имеют беременные женщины, один из родителей, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час

Не рабочими праздничными днями являются:

1,2,3,4,5,6 и 8 января – новогодние каникулы

7 января – Рождество Христово

23 февраля – День защитников Отечества

8 марта - Международный женский день

1 мая - Праздник Весны и труда

9 мая – День Победы

12 июня – День России

4 ноября – День народного единства

4.5. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя (ч.ч. 6 и 8 ст. 113 ТК РФ).

Раздел 5. Время отдыха

5.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

- перерывы для отдыха и приема пищи;

- выходные дни;
- праздничные дни;
- отпуск.

Выходными днями в организации являются суббота и воскресенье.

5.2. Время предоставления перерыва для отдыха и питания, его продолжительность, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Максимально допустимая продолжительность перерыва на обед в учреждении составляет 60 минут.

На работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего времени. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются работодателем. (*Приложение № 1*)

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, каждые 1,5 - 2 часа работы предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, продолжительностью 15 минут которые включаются в рабочее время. Помещения для согревания должны быть оборудованы в соответствии с их назначением. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются работодателем.

5.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

5.4. Ежегодно до 1 декабря текущего года работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на следующий год с учетом мнения работников. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с работодателем, при этом хотя бы одна часть отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.5. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. (*ст. 115 ТК РФ*).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (*ст. 267 ТК РФ*).

5.6. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- а) одинокие родители;
- б) женщины, имеющие трех и более детей;
- в) работники, получившие трудовое увечье;
- г) любые работники при наличии у них путевок на лечение.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

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

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

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставлялся.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (*ст. 123 ТК РФ*).

Отзыв работника из отпуска допускается только с его 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.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц.

Работникам, выполняющим работу в порядке совместительства, ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основному месту работы

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.7. В соответствии ст. 116 ТК РФ работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска (*Приложения №№ 2, 3*):

а) за ненормированный рабочий день (*ст. 119 ТК РФ*);

б) тренерам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 10 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.348.10 ТК РФ, п.3.5.2. подпункт 3 Трехстороннего отраслевого соглашения по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации на 2021-2023 годы).

в) за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях (*ст. 321 ТК РФ*);

г) в других случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными актами и по соглашению сторон коллективным договором (*ст. 116 ТК РФ*).

5.8. В соответствии с ст. 173-177 ТК РФ работникам предоставляются учебные дополнительные отпуска.

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

5.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника наступившей во время отпуска (*ст. 124 ТК РФ*).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (*ст. 124 ТК РФ*).

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (*ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»*).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (*ст. 127 ТК РФ*).

5.11. Работодатель предоставляет Работнику три оплачиваемых дня на похороны близкого человека (дети, мать, отец, муж, жена, родные брат, сестра).

5.12. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (*ст. 128 ТК РФ*).

5.12.1 на основании письменного заявления работника работодатель обязан предоставить отпуск:

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

б) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, - до 14 календарных дней в году;

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

д) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака - до 5 календарных дней (*ст. 128 ТК РФ*);

5.13. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время, предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью не более 14 календарных дней.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК (*ст. 132 ТК РФ*).

6.2. Оплата труда работников производится на основании (*ст. 135 ТК РФ*) и Положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Спортивно-оздоровительный центр» от 20.08.2019 года.

6.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, или минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области.

В случае неполной занятости работника (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя, совместительство) размер заработной платы рассчитывается пропорционально отработанному времени.

6.4. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

1) минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения;

- 2) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения;
- 3) размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера работникам учреждения;
- 4) показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения;
- 5) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников учреждения.

6.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются с учетом отнесения занимаемых работниками учреждения должностей (профессий) к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

К профессиональным квалификационным группам относятся группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Минимальные размеры дифференциации заработной платы работников учреждения по профессионально-квалификационным группам к профессии рабочего первого разряда, получающего заработную плату на уровне минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате устанавливаются постановлением Администрации Усть-Кутского муниципального образования.

6.6. Условия оплаты труда работников учреждения (в том числе размер должностного оклада, ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера) указываются в трудовом договоре, заключаемом между работником и работодателем.

6.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

6.8. Заработная плата работникам начисляется ежемесячно на основании Табеля учета рабочего времени. Учет рабочего времени работников учреждения ведут ответственные за ведение табеля учета рабочего времени, назначенные приказом директора. Табель учета рабочего времени подписывается составителем, руководителем структурного подразделения, ведущим специалистом по кадрам, утверждается директором и сдается в централизованную бухгалтерию для начисления заработной платы не позднее 20 числа текущего месяца.

6.9. Заработная плата работнику выплачивается два раза в месяц в установленные сроки: за первую половину месяца 20 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 05 числа последующего месяца работы за расчетный период.

Заработная плата и другие выплаты перечисляются на банковскую карту работника. Работник самостоятельно оформляет и получает банковскую

карту, затем сообщает работодателю свой расчетный счет и наименование банка для перечисления.

При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца под роспись в журнале учета выдачи расчетного листа не позднее 05 числа последующего месяца работы за расчетный период.

Работникам, которые выполняют задание Работодателя вне места постоянной работы (находятся в длительной служебной командировке, на учебе и т.п.), Работодатель обязуется своевременно перечислять заработную плату на банковскую карту работника.

6.10. При направлении работника в служебную командировку за счет бюджетных средств работодатель возмещает работнику расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, другие расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства, а также другие расходы, произведенные работником с разрешения работодателя. За период служебной командировки работнику выплачивается средняя заработная плата.

6.11. При выезде работника на соревнования за счет пожертвований или собственных средств за работником сохраняется заработная плата, если соревнования выпадают на выходные или нерабочие праздничные дни, работнику предоставляется другой день отдыха, который должен быть использован в течение текущего года.

6.12. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4) надбавка за работу в сельской местности.

6.13. Выплаты компенсационного характера, за исключением выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах;

6.14. Выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации;

6.15. Работникам учреждения за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера выплачивается процентная

надбавка к заработной плате за каждый отработанный год 10% при максимуме надбавок 50% заработка.

Если работник в возрасте до 30 лет впервые принят на работу после 01.01.2005 года, и прожил на Севере, или в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера более одного года, надбавки ему начисляются в размере 10% за каждые шесть месяцев работы. Общий размер выплачиваемых указанным работникам надбавок не может превышать 50% заработка.

Основанием для начисления процентной надбавки за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера является трудовая книжка работника.

Всем Работникам за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера устанавливается районный коэффициент к заработной плате в размере 70%.

6.16. Работникам учреждения, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, по результатам специальной оценки рабочих мест производятся доплаты в размере 12 % к должностному окладу (*п.16 гл.3. Положения об оплате труда*)

6.17. Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

6.18. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день осуществляются в порядке установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. (*ст.60.2 и 151 ТК РФ*).

Размер выплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Максимальная доплата составляет до 100% от оклада с учетом районного коэффициента и процентной надбавки в порядке и размерах определенных нормативными правовыми актами РФ. Иркутской области, Усть-Кутского муниципального образования (*п.19 гл 3 Положения об оплате труда*)

6.19. Доплаты компенсационного характера за работу в ночное время работникам учреждения производятся за каждый час работы в размере 40

процентов от размера оклада (за час работы) в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Указанные выплаты производятся за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы. (п.17 гл.3 Положения об оплате труда)

6.20. Размер оклада (должностного оклада) (за час работы) при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления размера оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

6.21. При суммированном учете рабочего времени сверхурочная работа оплачивается по итогам учетного периода по количеству рабочих часов отработанных сверхурочно. За первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты труда, может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно.

6.22. Водителям грузовых и легковых автомобилей устанавливается надбавка за слесарные работы в размере 15% к должностному окладу.

6.23. Работникам подразделений, расположенных в сельском населенном пункте, надбавка за работу в сельской местности устанавливается в размере 25 процентов от оклада.

6.24. Работникам учреждения, осуществляющим работу с инвалидами устанавливается надбавка в размере 20 процентов от оклада.

6.25. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 3) выплаты за качество выполняемых работ;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;
- 5) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ.

6.26. Работникам учреждения, занимающим должности в сфере физической культуры и спорта, имеющим спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта СССР международного класса», нагрудный знак «Отличник физической культуры и спорта производятся выплаты стимулирующего характера -20% от оклада (должностного оклада)

6.27. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию устанавливаются тренерам учреждения, имеющим квалификационную категорию, установленную при аттестации для должностей, по которым устанавливаются квалификационные категории (за исключением тех должностей, по которым размер оклада (должностного

оклада) установлен в зависимости от категории) производится в следующем размере:

- 1) для высшей квалификационной категории – до 50 процентов от оклада (должностного оклада);
- 2) для первой квалификационной категории – до 30 процентов от оклада (должностного оклада);
- 3) для второй квалификационной категории – до 20 процентов от оклада (должностного оклада)

Аттестация работников по должности тренер, старший инструктор-методист, инструктор-методист осуществляет министерство спорта Иркутской области.

Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию устанавливаются при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории, Доплата за квалификационную категорию начисляется на полный объем тренировочной нагрузки, согласно тарификации.

6.28. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочных этапах при первичном трудоустройстве по профильной специальности, в течение первых четырех лет работы устанавливается выплата стимулирующего характера в размере до 50 процентов от оклада.

Тренерам, осуществляющим наставничество над тренерами, при первичном трудоустройстве по профильной специальности устанавливаются выплаты стимулирующего характера в размере до 20 процентов от оклада.

Работникам, реализующим экспериментальные и инновационные проекты в сфере физической культуры и спорта, устанавливаются выплаты стимулирующего характера в размере до 20 процентов от оклада.

Иным специалистам, непосредственно, участвующим в спортивной подготовке на начальном и тренировочном этапах при первичном трудоустройстве по профильной специальности, в течение первых четырех лет работы, устанавливается выплата стимулирующего характера в размере до 50 процентов от оклада.

6.29. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных организациях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, а также за педагогический стаж, выслугу лет педагогическим работникам и составляет:

- 1) от 3 до 8 лет – 10 процентов от оклада (должностного оклада);
- 2) от 8 до 13 лет – 15 процентов от оклада (должностного оклада);
- 3) от 13 до 18 лет – 20 процентов от оклада (должностного оклада);
- 4) от 18 до 23 лет – 25 процентов от оклада (должностного оклада);
- 5) свыше 23 лет – 30 процентов от оклада (должностного оклада).

6.30. Премияльные выплаты по итогам работы определяются исходя из следующих условий:

- 1) успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде работы;
- 2) инициатива, творчество и использование в работе современных форм и методов труда;
- 3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- 4) участие работника учреждения в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

6.31. Премияльная выплата по итогам работы осуществляется по решению руководителя учреждения. Размер премияльных выплат устанавливается как в процентном отношении к размеру оклада (должностного оклада), так и в абсолютном значении, но не более среднего месячного заработка.

6.32. Премияльные выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами в пределах объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

6.33. В пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, работникам учреждения, включая руководителя учреждения и его заместителей, может быть оказана материальная помощь в связи с причинением материального ущерба в результате стихийных бедствий, квартирной кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество, а также в связи с материальными затруднениями (болезнь, смерть членов семьи дети, мать, отец, муж, жена, родные брат, сестра), другие непредвиденные обстоятельства.

Работникам учреждения оказывается материальная помощь в случаях:

а) потери близких родственников (дети, мать, отец, муж, жена, родные брат, сестра), в размере фиксированной суммы – 7000 руб.

б) в связи со смертью работника учреждения материальная помощь выплачивается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти, в размере фиксированной суммы – 8000 руб.

в) в связи с чрезвычайными ситуациями (кража, пожар, стихийное бедствие) в размере фиксированной суммы -7000 руб.

г) материальная помощь может оказываться на приобретение лекарственных препаратов, в связи с длительной болезнью работника в размере фиксированной суммы – 2000 руб.

д) юбилейных дат работника (количество лет кратное 5-ти, начиная с 50 лет), в размере фиксированной суммы – 6000 руб.

е) при уходе Руководителя учреждения в очередной оплачиваемый отпуск ему выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов.

6.34. Оказание материальной помощи работникам осуществляется на основании письменного заявления работника, с прилагаемыми копиями документов, подтверждающие основание для получения материальной помощи, и принятия директором решения о ее выплате.

6.35. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы кроме случаев, предусмотренных действующим законодательством (*ст. 142 ТК РФ*).

6.36. Заработная плата руководителю и иным должностным лицам работодателя выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда рабочих.

Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней зарплаты учитываются все выплаты, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, в течение которых за работником сохраняется заработная плата.

Раздел 7. Охрана труда

7.1. Работодатель (администрация) строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1 разрабатывать и утверждать Правила и инструкции по охране труда;

7.2.2 обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

7.2.3 обеспечить условия труда соответствующие требованиям охраны труда на каждом рабочем месте;

7.2.4 ознакомить работников с требованиями охраны труда;

7.2.5 обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой

помощи при несчастных случаях на производстве, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

7.2.6 запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (*ст. 212 ТК РФ*);

7.2.7 организовать за счет собственных средств проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, 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 (*ст. 212 ТК РФ*);

7.2.8 предусмотренные медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществлять за счет средств работодателя (*ст. 213 ТК РФ*);

7.2.9 не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

7.2.10 принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

7.2.11 проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.2.12 обеспечить рабочих, специалистов и служащих сертифицированными спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными типовыми нормами (*ст. 212 ТК РФ*).

Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, утверждается работодателем;

7.2.13 проводить специальную оценку условий труда не реже, чем один раз в пять лет, если нет оснований для внеплановой оценки.

Специальная оценка условий труда проводится совместно работодателем и специализированной организацией, которая соответствует требованиям, приведенным в ст.19 Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ;

7.2.14 участвовать на паритетных началах совместно с представительным органом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных

коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

7.3. Работники обязаны (*ст. 214 ТК РФ*):

7.3.1 соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

7.3.2 правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.3.3 проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.3.4 проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) , периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) и психиатрические освидетельствования (*ст. 214 ТК РФ*);

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

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

Раздел 8. Социальные гарантии и льготы

Социальное, медицинское и пенсионное страхование

8.1. Работодатель обязуется:

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

8.1.2 своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых действующим законодательством;

8.1.3 осуществлять в учреждении персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

8.1.4 производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи

работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании.

Возмещение вреда, причиненного здоровью работнику

8.2. Учреждение несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.3. Учреждение выплачивает работникам, переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней заработной платой до повреждения здоровья и средней заработной платой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

8.4. Моральный вред и его размер, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику по определению суда независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Трудовой распорядок, дисциплина труда

8.5. Трудовой распорядок, определяемый Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, является обязательными для выполнения работодателем и работниками.

8.6. Трудовая дисциплина обеспечивается работодателем путем создания необходимых организационных и экономических условия для индивидуального и коллективного труда, сознательного отношения работников к труду, методами убеждения, поощрения за добросовестный труд. А также применением дисциплинарных взысканий за совершение работниками дисциплинарных проступков.

8.7. Работодатель вправе применять различные виды поощрений работников за успехи в труде, определяемые трудовыми Положениями работодателя

8.8. Все виды поощрений оформляются изданием приказа по учреждению, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся запись в трудовую книжку.

8.9. За особые трудовые заслуги, которые по своей значимости выходят за рамки конкретного учреждения, кандидатуры работников предоставляются в вышестоящие органы к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и присвоению почетных званий.

8.10. За совершение работником дисциплинарного проступка работодатель вправе применять следующие виды дисциплинарных взысканий.

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим статьям.

8.11. К дисциплинарным взысканиям относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5,6,9 или 10 Трудового кодекса РФ

Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных трудовым кодексом, не допускается.

8.12. К нарушениям трудовой дисциплины относятся:

а) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей;

б) прогул, т.е. отсутствие Работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности;

в) отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;

д) появление работника на работе (на своем рабочем месте, либо на территории учреждения или объекта, где работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

е) отказ без уважительных причин выполнять свои трудовые обязанности в связи с изменением в установленном порядке норм труда;

ж) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работника, доля которого оно обязательно, а также отказ от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по технике безопасности, если оно является обязательным условием допуска к работе;

з) опоздание на работу и преждевременный уход с работы;

и) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

8.13. Дисциплинарное взыскание налагается работодателем путем издания приказа по учреждению.

8.14. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснений не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.15. При определении вида дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать содержание, характер и тяжесть его совершения, предшествующее последующее поведение работника, отношение его к труду.

8.16. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени:

а) временной нетрудоспособности работника;

б) нахождения работника в отпуске.

8.17. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.18. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику, подвергнутому дисциплинарному взысканию, под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. В случае отказа работника подтвердить своей подписью ознакомление с приказом работодателя об этом делается соответствующая запись в приказе о наложении дисциплинарного взыскания.

8.19. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут ему вторично, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

8.20. Работодатель, наложивший на работника дисциплинарное взыскание, вправе снять его досрочно по собственной инициативе, просьбе работника или его непосредственного руководителя.

Раздел 9. Выплата пособий и компенсаций, гарантии работникам

9.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

9.1.1 работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом;

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

9.1.2 при повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве работнику (его семье) возмещается его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в этих случаях определяются федеральными законами.

9.1.3 при переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу, за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, или иным повреждением здоровья, связанным с работой, до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо выздоровления работника.

9.1.4 за работником, являющимся донором, на время обследования сдачи крови и ее компонентов сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата, а также предоставляются иные гарантии в соответствии с законодательством РФ

9.2. Работодатель выплачивает работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в следующих случаях:

9.2.1 с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы;

9.2.2 призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную службу;

9.2.3 отказом работника от продолжения работы в связи с изменениями условий трудового договора.

9.3. Работник имеет право на оплату один раз в два года, за счет средств работодателя стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно в соответствии с действующим законодательством и постановлением Администрации Усть-Кутского муниципального образования.

9.4. Работодатель предоставляет работникам дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка при получении образования соответствующего уровня впервые, а также один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

9.5. Работодатель по желанию работника, обучающегося заочно и вечерней форме обучения, устанавливает ему в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта или сдачи государственных экзаменов рабочую неделю, сокращенную на 7 часов.

Раздел 10. Трудовые споры

10.1. Трудовые споры рассматриваются по соглашению сторон и в судебном порядке.

10.2. По соглашению сторон споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам. Комиссия по трудовым спорам создается на паритетных началах из равного числа представителей работодателя и работников. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием учреждения. Представители работодателя назначаются приказом директора учреждения.

10.3. Комиссия по трудовым спорам рассматривает индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

10.4. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах определяются законами Российской Федерации.

Раздел 11. Взаимоотношения сторон

11.1. Работодатель признает представителя выборного органа работников как лицо, выражающее интересы работников и защищающее их права в рамках настоящего коллективного договора и действующего законодательства РФ.

11.2. Работодатель предоставляет по запросу представителя работников следующую информацию: о Положении об оплате труда, об отпусках, по охране труда, обратившихся письменно к представителю работников.

11.3. Представитель работников в случае принятия работодателем решения, нарушающего условия коллективного договора, вносит работодателю представление об устранении этих нарушений.

Работодатель в этом случае приостанавливает реализацию принятого решения до рассмотрения разногласий.

11.4. Представление представителя работников о нарушении законодательства о труде подлежит безотлагательному рассмотрению работодателем и принятию мер по устранению нарушений в течение 5 дней.

Раздел 12. Контроль за выполнением коллективного договора

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

12.2. Стороны обязуются:

12.2.1 осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

12.2.2 обеспечить, чтобы постоянно-действующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал;

12.2.3 взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

12.3. Представитель выборного представительного органа, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих активистов: запрашивает у администрации учреждения информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию

администрации о ходе выполнения положений и мероприятий коллективного договора.

12.4. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (*ст. 54 ТК РФ*).

12.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (*ст. 55 ТК РФ*).

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицам, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, - влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (*ст. 5.27 Кодекса «Об административных правонарушениях»*).

Раздел 13. Заключительные положения

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года
Договор вступает в силу со дня подписания (*ст. 43 ТК РФ*).

13.2. По истечении срока действия коллективного договора стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При реорганизации организации 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*).

13.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (*ст. 44 ТК РФ*).

13.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (*ст. 40 ТК РФ*).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с положениями главы 61 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

13.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

13.6. Работодатель (представитель работодателя) обязуется в течение семи дней со дня подписания настоящего коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий местный орган по труду (ст. 50 ТК РФ), а также обязуется в течение 10 дней после подписания коллективного договора довести его текст до сведения всех работников организации, а также знакомить с ним вновь поступающих работников.

Работодатель

(подпись) В.А. Желонкин

Председатель представительного
органа

(подпись) Е.В. Ленская

МП

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 290930343710282493392205396682444359568355846776

Владелец Желонкин Владимир Анатольевич

Действителен с 07.09.2023 по 06.09.2024