

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАУ «Центр развития
спорта»
Белгородского района

 Е.В. Бережная
«04» мая 2022 года

От работодателя:

Директор
МАУ «Центр развития
спорта»
Белгородского района



 С.А. Сурков
«04» мая 2022 года

Коллективный договор Муниципального автономного учреждения «Центр развития спорта» Белгородского района на 2022-2025 годы

Коллективный договор принят на общем собрании работников
МАУ «ЦРС» Белгородского района от 04 мая 2022г (протокол № 6)



Уведомительная регистрация проведена	
Министерством социальной защиты населения	
и труда Белгородской области	
« 05 »	20 22 года
Регистрационный номер 5/22 КД	
Условия, ухудшающие положение	
работников НЕ ВЫЯВЛЕНЫ	
	Вашников Е.Н.
(подпись)	(Ф.И.О.)

2022 год

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении «Центр развития спорта» Белгородского района (далее - Учреждение).

1.1. Коллективный договор (далее - Договор) заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), на срок 04.05.2022-03.05.2025 гг.(далее - Соглашение) и локальными нормативными актами Учреждения с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения, установлению им дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, созданию более благоприятных условий труда.

1.2. Сторонами Договора являются:

- работодатель в лице представителя – директора Муниципального автономного учреждения «Центр развития спорта» Белгородского района Суркова Сергея Александровича ;
- работники Учреждения в лице их представителя – председателя профкома первичной профсоюзной организации (далее- Профсоюз) Бережной Елены Вячеславовны.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 2-х дней после его подписания.

1.6. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации.

1.7. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, смены председателя профкома первичной профсоюзной организации.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

1.10. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению достигнутого уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами в установленном законом порядке.

1.15. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами 04 мая 2022 года и действует по 03 мая 2025 года.

1.16. Стороны также вправе продлить срок действия Договора на срок не более трех лет, подписав соответствующий протокол.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает решение об участии представительного органа работников – членов профсоюза:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда и материального стимулирования работников Учреждения;
- другие локальные нормативные акты Учреждения, регулирующие трудовые отношения.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками:

- по согласованию с Профсоюзом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем Договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Договора.

2. Прием и увольнение работников

2.1. Работодатель соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом РФ порядок приема и увольнения работников.

2.2. При заключении трудового договора работодатель знакомит работника со следующими документами:

- должностной инструкцией;
- положением об оплате труда и материальном стимулировании работников Учреждения;
- коллективным договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- Уставом Учреждения;

2.3. После приема на работу работодатель знакомит работника под личную подпись со следующими документами:

- приказом о приеме на работу;
- инструкцией по охране труда и технике безопасности;
- положением о защите персональных данных;
- другими локальными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.4. В соответствии со ст. 70 ТК РФ при приеме на работу возможно установление испытательного срока по соглашению сторон для того, чтобы проверить профессиональные способности работника. В случае, когда работник отказывается от испытательного срока, а работодатель настаивает на этом условии, трудовой договор не может быть заключен. Условие об испытательном сроке должно быть отражено и в самом трудовом договоре, и в приказе о приеме на работу. Если работник устно был предупрежден об испытательном сроке, а в трудовом договоре это не нашло отражения, следует считать, что он принят на работу без испытательного срока. Максимальный срок испытания: для руководителей структурных подразделений, заместителей директора, главного бухгалтера - 6 месяцев, для всех остальных работников - до 3 месяцев.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, определенных статьей 70 ТК РФ.

Испытание не может быть установлено при переводе на другую работу, в том числе на более высокую должность.

2.5. Перевод работников осуществляется в порядке, предусмотренном статьями 72-73 ТК РФ.

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, предусмотрено статьей 74 ТК РФ.

2.7. Прекращение трудового договора имеет место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.8. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели.

Работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, обязан в письменной форме предупредить работодателя за три календарных дня о досрочном расторжении трудового договора.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации и аттестация работников

3.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

3.2. Работодатель содействует повышению профессиональной квалификации работников учреждения и их переподготовке. Работодатель сохраняет за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при повышении квалификации работника с отрывом от работы.

3.3. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.4. Работодатель осуществляет подготовку работников и дополнительное профессиональное образование работников со следующей периодичностью: для специалистов (инструктор по спорту, инструктор по адаптивной физической культуре) не реже, чем один раз в четыре года; для руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и иных специалистов – не реже, чем один раз в пять лет. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников и их обучение могут проводиться в образовательных организациях дополнительного профессионального образования, имеющих соответствующую лицензию, на основании договоров оказания услуг.

3.5. Работодатель вправе проводить аттестацию инструкторов по спорту с целью установления соответствия их занимаемой должности. Аттестация проводится с учетом Методических рекомендаций по организации спортивной подготовки в Российской Федерации (письмо Минспорта России от 12.05.2014 №ВМ -04-10/2554, от 14.10.2015 №ВМ-04-10/6609) и Положения об аттестации работников Учреждения на соответствие занимаемой должности и установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым квалификационной категории. (Приложение № 1/1).

3.6. В состав аттестационной комиссии при проведении аттестации работников Работодатель включает представителя Профсоюза.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель уведомляет Профсоюз в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально - экономическое обоснование. Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за три месяца.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить по согласованию (с предварительного согласия) с Профсоюзом (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Преимущественным правом оставления на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

- лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, награжденные государственными наградами в связи с деятельностью в области спорта и физической культуры;
- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий. При появлении новых рабочих мест в Учреждении и работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности штата, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Работникам гарантируется применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учётом мнения Профсоюза или устанавливаемых Договором (ст.159 ТК РФ). Организация нормирования труда работников регламентируется в соответствии со ст.ст.160-163 ТК РФ

и иными нормативными правовыми актами, в соответствии с которыми определяется порядок нормирования труда.

5.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение № 2), расписанием занятий, графиком работы, утвержденным работодателем с учетом мнения Профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

5.3. Нормальная продолжительность рабочего времени для работников не может превышать 40 часов в неделю. В течение рабочего времени (дня) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания не более двух часов и не менее тридцати минут, которые в рабочее время не включаются (в соответствии со ст. 108 ТК РФ).

5.4. Продолжительность рабочего времени для инструкторов по спорту, инструктора по адаптивной физической культуре устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю.

5.5. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время включается проведение тренировочных мероприятий, индивидуальная работа с занимающимися, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями. Конкретные трудовые (должностные) обязанности работников определяются трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) и должностными инструкциями.

За работу, выполняемую работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов, производится дополнительная оплата. За работу, выполняемую работником с его письменного согласия, ниже установленной нормы часов, оплата производится пропорционально фактическому объему выполненной работы.

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

- а) по соглашению между работником и работодателем;
- б) по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.7. Устанавливается сокращенное рабочее время (36-часовая рабочая неделя) для женщин, работающих в физкультурно-оздоровительном комплексе: ФОК «Старт», если законодательным актом для них не предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01 ноября 1990г № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

5.8. Работодатель Учреждения обязуется организовать точный учет явки на работу и ухода с работы сотрудников.

5.9. Пятидневная (40 часов в неделю) рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье – устанавливается для следующих категорий работников Учреждения: для директора, главного бухгалтера, заместителя директора по физкультурно-спортивной работе, заместителя директора по эксплуатации спортивных сооружений, инструктора – методиста, специалиста по административно-хозяйственному обеспечению, специалиста по персоналу, специалиста по закупкам, специалиста по охране труда, бухгалтера, руководителя структурного подразделения по эксплуатации спортивного сооружения (объекта спорта), инспектора (по внедрению комплекса ГТО), инженера, инструктора по спорту.

5.10. Для отдельных категорий работников: администратор, уборщик, сторож (вахтер), слесарь-электрик, подсобный рабочий, лаборант химического анализа устанавливается работа по графику с суммированным учетом рабочего времени с 01.02.2019 года, определяемый Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, трудовыми договорами.

5.11. Замещение временно отсутствующих работников может компенсироваться в виде дополнительной оплаты по приказу руководителя.

5.12. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия и по приказу руководителя.

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

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

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

5.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен по письменному заявлению работника (с обязательным указанием причины переноса), поступившему не позднее одного месяца до начала планируемой измененной даты отпуска. Однако работодатель вправе отказать работнику в удовлетворении такого заявления, если перенос отпуска работника может неблагоприятно сказаться на общем ходе работы Учреждения.

5.17. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней.

5.18. Право на использование оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждения. До истечения шести месяцев

оплачиваемый отпуск предоставляется работнику в соответствии со ст. 122 ТК РФ.

5.19. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. 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.

5.20. Устанавливается ненормированный рабочий день работникам, занимающих следующие должности :

№ пп	Структурные подразделения	Наименование должность
1.	Административный персонал	-директор; -главный бухгалтер; -заместитель директора по физкультурно-спортивной работе; -руководитель структурного подразделения по эксплуатации спортивного сооружения (объекта спорта); -заместитель директора по эксплуатации спортивных сооружений
2.	Специалисты, служащие и вспомогательный персонал	-инженер

Данным работникам ежегодно предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в размере **3(три) календарных дня**.

5.21. Работодатель по заявлению работника предоставляет отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- а) при рождении ребенка в семье – 3 дня;
- б) для проводов детей в армию – 1 день;
- в) в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;

г) на похороны близких родственников – 3 дня.

5.22. В соответствии со ст. 262 ТК РФ работодатель предоставляет родителю (опекуну, попечителю) для ухода за ребёнком-инвалидом и инвалидом с детства до достижения им возраста 18 лет по его письменному заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Дополнительные выходные, не использованные в данном месяце, не могут быть перенесены на другой месяц. Эти дни не могут суммироваться за несколько месяцев и прибавляться к отпуску. Указанные дни оплачиваются за счёт средств фонда социального страхования. Работающий родитель представляет справку органов социальной защиты населения об инвалидности ребёнка с указанием, что ребёнок не содержится в специализированном детском учреждении (принадлежащем любому ведомству) на полном государственном обеспечении. Работающий родитель представляет также справку с места работы другого родителя о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном месяце им не использованы или использованы частично. В таком же порядке четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня предоставляются одиноким матерям.

5.23. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

В стаж работы, который дает право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается время предоставляемых работнику отпусков без сохранения заработной платы. Однако оно не должно превышать 14 календарных дней в течение рабочего года (абз.6 ч.1 ст.121 ТК РФ). Если общий срок отпусков без сохранения заработной платы в течение рабочего года составит более упомянутых выше двух недель, то при расчете стажа, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, календарные дни, начиная с 15-го дня, не учитываются. При этом дата

окончания рабочего года смещается на число дней, исключенных из указанного стажа.

6. Оплата труда работников

6.1. Форма и система оплаты труда, порядок премирования определяется Положением об оплате труда МАУ «ЦРС» Белгородского района. (Приложение №3)

6.2. Ежегодно директор Учреждения утверждает штатное расписание и тарификационные списки работников, согласно действующим нормативным документам по состоянию на 1 января.

6.3. Базовые должностные оклады работников устанавливаются в зависимости от образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, либо по утвержденным учредителем показателям отнесения спортивных сооружений к группам по оплате труда руководителей.

6.4. Выплата заработной платы в соответствии со статьей 136 ТК РФ производится не реже двух раз в месяц:

- за первую половину месяца - 25 числа каждого месяца;
- за вторую половину месяца (окончательный расчет) – 10 числа каждого месяца, следующего за расчетным.

6.5 Минимальный размер оплаты труда составляет 13 890 (тринадцать тысяч восемьсот девяносто) рублей 00 копеек. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной настоящим договором минимальной оплаты труда.

В дальнейшем работодатель гарантирует размер минимальной заработной платы работников организации, отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), на уровне минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

6.6. Месячная заработная плата работников организации выплачивается за выполнение ими функциональных обязанностей (работ), предусмотренных трудовым договором, и состоит из базового должностного оклада по занимаемой должности, гарантированных надбавок. Вышеуказанные выплаты и доплаты назначаются приказом руководителя в соответствии с Положением об оплате труда МАУ «ЦРС» Белгородского района.

6.7. Работодатель обязуется осуществлять индексацию зарплаты в соответствии с действующим законодательством на основании данных Госкомстата России об индексе потребительских цен.

6.8. Выплата премий, вознаграждений, доплат стимулирующего характера за стаж работы, качество выполняемой работы и интенсивность труда производится в порядке, установленном в Положении об оплате труда работников.

6.9. Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения направлена на усиление материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном исполнении своих должностных обязанностей, соблюдении трудовой дисциплины, локальных актов учреждения, повышении качества оздоровительного процесса, а также творческой активности и инициативности.

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

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

6.12. Сверхурочной работой является работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретный размер оплаты за сверхурочную работу определяется приказом директора или трудовым договором.

6.13. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам организации, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ.

6.14. Для некоторых категорий работников применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 год.

6.15. Работникам организации может выплачиваться компенсация за использование личного транспорта в служебных целях в соответствии со ст. 188 Трудового кодекса РФ, в пределах, установленных постановлением Правительства РФ от 02.07.2013г. № 563 норм.

6.16. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

6.17. В целях поощрения за выполненную работу сотрудникам организации могут быть установлены премии за счет стимулирующего фонда, экономии средств фонда оплаты труда и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Виды и порядок выплаты премий устанавливаются положением об оплате труда МАУ « ЦРС» Белгородского района.

6.18. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение может привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.19. Базовая часть заработной платы работников учреждения не может быть ниже установленных Правительством Белгородской области базовых окладов (базовых должностных окладов) работников.

6.20. При начислении отпускных, в расчет среднего заработка входят все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, в том числе квартальные и годовые премии.

6.21. Оплата времени простоев не по вине Работника производится в размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

7. Социальные гарантии работникам

7.1 Выплата материальной помощи работникам МАУ «ЦРС» Белгородского района, оформленным по основному месту работы (не менее 1 года), производится при финансовой возможности (экономия ФОТ, а также наличие средств от приносящей доход деятельности).

Право на предоставление материальной помощи у работников МАУ «ЦРС» Белгородского района, возникает в случаях:

а) смерти (гибели) работника, близкого родственника работника – в размере 5000 рублей на основании копии свидетельства о смерти и копий документов, подтверждающих родственные отношения (свидетельство о рождении, свидетельство о браке и т.п.).

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается одному из его близких родственников (родители, дети, усыновители, родные братья и сёстры, дедушка, бабушка, внуки).

б) рождения ребёнка у работника – в размере 3000 рублей на основании копии свидетельства о рождении;

в) регистрации брака работника – в размере 5000 рублей на основании копии свидетельства о регистрации брака;

г) юбилея работника (50,55,60,65,70,75,80 лет) – в размере 5000 рублей;

д) утраты (хищения, уничтожения или повреждения) личного имущества работника в результате пожара, стихийного бедствия, аварии систем водоснабжения и других чрезвычайных обстоятельств, размер материальной помощи устанавливается работодателем самостоятельно на основании копий справок соответствующих органов (местного самоуправления, правоохранительных органов, противопожарной службы и других);

е) длительной болезни, необходимости специального лечения, операции, дорогостоящих лекарственных средств, восстановления здоровья в связи с полученным увечьем, заболеванием, перенесённой аварией, травмой или несчастным случаем – размер материальной помощи устанавливается работодателем самостоятельно на основании медицинского заключения (справки) или листа временной нетрудоспособности;

Под длительной болезнью понимается нахождение работника на непрерывном лечении не менее 21 календарного дня подряд.

Материальная помощь работникам МАУ «ЦРС» Белгородского района может предоставляться единовременно или несколько раз в течение календарного года.

7.2. Работодатель совместно с Профсоюзом ходатайствуют о предоставлении путевок работникам и их детям в оздоровительные и санаторные учреждения.

7.3. Работодатель обязуется осуществлять контроль за правильностью индивидуального учета в системе государственного пенсионного страхования.

7.4. Работодатель обеспечивает выплату женщинам ежемесячного пособия по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет (за счет средств ФСС). Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы.

7.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

7.6. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

7.7. 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 без матери, работнику, осуществляющему уход за

членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

7.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

7.9. Супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы.

7.10. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, согласно статьи 185.1 Трудового Кодекса Российской Федерации.

7.11. Профсоюз обязуется:

- оказывать нуждающимся членам коллектива материальную помощь;
- организовывать чествование юбиляров, приобретать детские новогодние подарки.

8. Охрана труда и пожарная безопасность

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить работникам безопасные условия и охрану труда, проводить работу по предупреждению и устранению причин производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами. Осуществлять мероприятия по улучшению условий и охраны труда, по обеспечению требований пожарной безопасности.

8.2. Информировать каждого работника об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Указанная информация предоставляется каждому работнику руководителем подразделения (непосредственным руководителем работ), в

котором он трудится, при приеме на работу, а также в период действия трудового договора.

8.3. Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях на производстве, проведение инструктажа по охране труда, пожарной безопасности, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.

Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, по пожарной безопасности, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.4. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда, оценки профессиональных рисков. Реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий и охраны труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков.

8.5. Проводить за счет собственных средств предварительные и периодические медицинские осмотры работников, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников в соответствии с медицинскими рекомендациями.

Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.6. Выдавать за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение 4).

Заменять на новые, пришедшие в негодность до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от работника, специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

8.7. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.8. Обеспечить расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.9. Обеспечить эксплуатацию зданий и сооружений в соответствии с требованиями пожарной безопасности, исправность, своевременное обслуживание и ремонт наружных водопроводов противопожарного

водоснабжения, находящихся на территории организации, и внутренних водопроводов противопожарного водоснабжения.

8.10. Обеспечить организацию работы по ремонту, техническому обслуживанию и эксплуатации средств обеспечения пожарной безопасности и пожаротушения, наличие знаков пожарной безопасности, проведение практических тренировок по эвакуации лиц, осуществляющих свою деятельность на объекте защиты.

8.11. Работник обязуется:

- соблюдать требования охраны труда, пожарной безопасности;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по пожарной безопасности, по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по пожарной безопасности, по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению руководителя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Работодатель обязуется:

- производить через бухгалтерию учреждения удержание и безналичное перечисление профсоюзных взносов на счет Профсоюза в день выдачи заработной платы при наличии письменного заявления работника;
- разрешить обучение председателя Профсоюза по вопросам профсоюзной деятельности, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства с сохранением среднего заработка в течение 3 дней в году;
- освобождать от работы председателя и членов профсоюза для участия в качестве делегатов съездов Профсоюзов, конференций, а также для участия в работе выборных органов, при этом за работником сохраняется заработная плата, предусмотренная тарификацией;
- предоставлять Профсоюзу информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения;
- включать членов профсоюза в состав аттестационной комиссии по аттестации, комиссий по оценке условий труда, комиссий по распределению стимулирующих выплат;
- предоставлять Профсоюзу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

9.2. С учётом мотивированного мнения Профсоюза работодатель обязуется:

- производить увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 или пунктом 5 части первой ст.81 ТК РФ;
- производить привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ст.113 ТК РФ;
- определять очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков и дополнительных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- утверждать правила внутреннего трудового распорядка работников учреждения (ст. 190 ТК РФ);
- применять дисциплинарное взыскание и снимать его до истечения года со дня применения (статьи 193 и 194 ТК РФ);
- согласовывать установление заработной платы (ст.135 ТК РФ) и применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- создавать комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- определять формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ).

9.3. Не допускать ограничение гарантированных законом социально- трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или

иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.4. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ)

10.Срок действия и формы контроля за выполнением коллективного договора

10.1. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами 04 мая 2022 года и действует по 03 мая 2025 года.

10.2. Продление договора возможно по решению сторон и оформляется дополнительным соглашением к настоящему договору.

10.3. Коллективный договор вступает в силу с даты подписания сторонами.

10.4. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением наступления обстоятельств форс-мажора.

10.5. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок сторонами договора в порядке, определенном ТК РФ.

10.6. Любая из сторон, подписавших коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях, в порядке, определенном ТК РФ, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.

10.7. Решения о внесении изменений и дополнений в коллективный договор принимаются на общем собрании работников учреждения.

10.8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами самостоятельно. Об итогах отчитываются на общем собрании работников учреждения один раз в год.

10.9. Приложение к коллективному договору являются его составной частью.

10.10. Коллективный договор составляется в трёх экземплярах, имеющих равную юридическую силу – один экземпляр в орган по труду, второй для администрации учреждения, третий экземпляр хранится в первичной профсоюзной организации.

Приложения к коллективному договору:

- 1) Положение об аттестации работников учреждения**
- 2) Правила внутреннего трудового распорядка**
- 3) Положение об оплате труда**
- 4) Нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты. Нормы выдачи смывающих и обезвреживающих средств.**
- 5) Положение о суммированном учете рабочего времени**

ВЕРНО:
В данной папке прошито,
пронумеровано
и скреплено печатью

80 листов

Директор МАУ «Центр
развития спорта»
Белгородского района

Сурков С.А.

 **BRAUBERG**

ПАПКА ДЛЯ БУМАГ

Вопросы по качеству направлять:

ООО «Офис-импэкс» (дистрибьютор), 394026, Россия, г. Воронеж, ул. 45 Стрелковой Дивизии, 261а.
RU/UY. Обязательной сертификации не подлежит. Особых условий хранения и транспортировки
не требует. Безопасно при использовании по назначению. Срок годности не ограничен. Изготовитель:
ООО «ЛЕНПЕЧАТЬ», 196070, Россия, г. Санкт-Петербург, ул. Варшавская, д. 58, литер. А, пом. 9Н, оф. 1П.

KZ. Тестікпе. Міндетті сертификаттауға жатпайды. Ерекше сақтау және тасымалдау шарттары жоқ.

Белгілі мақсатта пайдалануға қауіпсіз. Жарамдылық мерзімі шектелмеген. Өндіруші:

ЖШҚ «ЛЕНПЕЧАТЬ». Мекең-жайы: Ресей, 196158, Санкт-Петербург қ.

Варшавская көш, 58 уй, литер А, 9Н уй-жай, оф. 1П.

Арт. 110927



4 606224 228679

www.brauberg.com