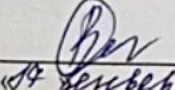


Уполномоченный трудовым коллективом
МАУ ДС «Молодость»


Романов В.А.
«14» сентября 2022 г.



Колбаев А.Б.
«14» сентября 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2022-2024 годы

Муниципального Автономного Учреждения
городского округа Красноуральск
Дворец спорта «Молодость»
(МАУ ДС «Молодость»)

Утверждён на общем собрании работников
Протокол № 1 от «14» сентября 2022 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственное казенное учреждение
службы занятости населения Свердловской области
«Красноуральский центр занятости»

«21» 01 2022 г.

Запись за № 3-к*

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел I	Общие положения	
Раздел II	Трудовой договор. Обеспечение занятости	
Раздел III	Рабочее время и время отдыха	
Раздел IV	Оплата труда	
Раздел V	Охрана труда	
Раздел VI	Социальное обеспечение и медицинское обслуживание	
Раздел VII	Защита трудовых прав работников	
Раздел VIII	Контроль и ответственность за выполнением коллективного договора	
Приложение № 1	Правила внутреннего трудового распорядка для работников МАУ ДС «Молодость»	
Приложение № 2	Соглашение по технике безопасности и охране труда	
Приложение № 3	Положение о двухступенчатом контроле за состоянием охраны труда в МАУ ДС «Молодость»	
Приложение № 4	Перечень профессий и должностей с ненормированным рабочим днём, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск	
Приложение № 5	Перечень должностей, которым установлен дополнительный отпуск в соответствии со ст.348 ¹⁰ ТК РФ	

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Предмет и стороны Коллективного договора.

Настоящий Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Муниципальном Автономном Учреждении городского округа Красноуральск Дворец спорта «Молодость» (далее Учреждение).

Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ статьи 40-44.

Представителями работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего Коллективного договора являются директор или уполномоченные директором лица (ст.33 ТК РФ).

Интересы работников Учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие управления Учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют уполномоченные трудовым коллективом или иные представители, избираемые работниками (ст.29 ТК РФ).

Договором регулируются отношения между работниками Учреждения и работодателем в области труда, обеспечения социальных гарантий работникам и его дальнейшего развития.

Стороны признают, что основой предоставления предусмотренных Коллективным договором льгот, преимуществ, социальных гарантий и условий труда является выполнение каждой стороной социального партнёрства и принятых на себя обязательств.

Стороны признают, что стабильная и эффективная работа Учреждения возможна только на основе социального партнёрства, т.е. коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов работников и работодателя в соответствии с трудовым законодательством.

1.2 Цели Коллективного договора.

Целью Коллективного договора является объединение усилий сторон для достижения конкурентоспособности Учреждения.

1.3 Принципы социального партнёрства.

Стороны, подписавшие настоящий Коллективный договор, берут на себя обязательство в решении возникающих проблем руководствоваться принципами социального партнёрства в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Основными принципами социального партнёрства являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учёт интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- обязанность выполнения Коллективного договора;
- контроль выполнения Коллективного договора.

1.4 Законодательная основа Коллективного договора.

Все положения настоящего Коллективного договора на момент его заключения разработаны на основе и в соответствии с действующим на территории Российской Федерации законодательством и другими нормативными правовыми актами.

1.5 Действие Коллективного договора.

1.5.1 Коллективный договор заключён на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение всего срока.

1.5.2 Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения

1.5.3 Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководством Учреждения.

1.6 Изменение и дополнение Коллективного договора.

Изменения и дополнения Коллективного договора производятся в порядке, установленным Трудовым кодексом РФ для его заключения (ст.44 ТК РФ).

В течение срока его действия любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления действия или заключения нового Коллективного договора (ст.36 ТК РФ).

1.7 Права и обязанности сторон.

Права и обязанности Работодателя и работников регламентируются действующим законодательством РФ, настоящим Коллективным договором.

1.7.1 Основные права и обязанности Работодателя.

Работодатель имеет право в соответствии со ст. 22 ТК РФ:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
 - поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
 - требовать от работников добросовестного исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;
 - соблюдения требований по охране труда;
 - привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными Федеральными законами;
 - принимать локальные нормативные акты в соответствии с ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ, субъектов РФ и органов местного самоуправления
- Работодатель обязан в соответствии со ст. 22 ТК РФ:
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и обеспечивать контроль за их выполнением;
 - предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
 - обеспечивать соблюдение трудовой и производственной дисциплины, к нарушителям применять меры дисциплинарного и иного воздействия;
 - создавать безопасные, здоровые условия труда, предупреждать производственный и спортивный травматизм;
 - выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором.
 - исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

1.7.2 Основные права и обязанности работника.

Работник имеет право в соответствии со ст. 21 ТК РФ на:

- заключение, изменение, расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены в Трудовом кодексе РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном настоящим Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещёнными законом способами.

Каждый работник обязан в соответствии со ст.21 ТК РФ:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;

- качественно и в срок выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно и экономно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

- выполнять должностные, производственные инструкции и локальные нормативные акты;

- выполнять приказы и распоряжения работодателя;

- вести себя корректно, достойно, не допуская отклонений от признанных норм делового общения.

Раздел II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1 Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определённого трудовым договором.

При приёме на работу работодатель знакомит работника с действующими в Учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором и иными локальными нормативными актами, имеющие отношение к трудовой функции работника.

2.2 Содержание трудового договора определяется соглашением работодателя и работника (ст.57 ТК РФ).

2.3 Заключение срочных трудовых договоров производится в строго оговорённых в Трудовом кодексе РФ случаях (ст.59 ТК РФ).

2.4 Запрещается требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

2.5 В случае производственной необходимости работник может быть переведён на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу (ст.72.2 ТК РФ).

2.6 Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников за счёт средств Учреждения.

2.7. Работодатель предоставляет льготы работникам, обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, предусмотренные Трудовым кодексом РФ (Глава 26).

2.8 Работодатель, прежде чем произвести массовое высвобождение работников Учреждения:

- ограничивает или временно прекращает приём новых работников;
- принимает меры к увольнению совместителей и временных работников;
- вводит по согласованию с уполномоченными трудовым коллективом режим неполного рабочего времени;
- предусматривает поэтапное высвобождение работников.

2.9 Работодатель обязуется не допускать экономически и социально необоснованного сокращения численности или штата работников МАУ ДС «Молодость», нарушения правовых гарантий работников.

2.10 Работодатель предоставляет за 2 месяца полную информацию службе занятости о предстоящем высвобождении работников.

2.11 При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель предлагает работнику другую имеющуюся работу в Учреждении, соответствующую квалификации работника (ст.180 ТК РФ).

2.12 При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия) (ст.178 ТК РФ).

Раздел III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1 Нормальная продолжительность рабочего времени для работников не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

3.2 Продолжительность еженедельной работы для медицинских работников не может превышать 39 часов в неделю.

3.3 Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ст.95 ТК РФ).

3.4 Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие (ст.103 ТК РФ).

3.5 Всем работникам предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день (ст.111 ТК РФ).

3.6 Предоставление отпусков (ст. 114-128, 348¹⁰ ТК РФ).

3.6.1 Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарный дней.

3.6.2 Всем работающим инвалидам независимо от группы инвалидности основной оплачиваемый отпуск предоставляется не менее 30 календарных дней (ст.23 Закона о защите инвалидов).

3.6.3 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам в возрасте до 18 лет продолжительностью 31 календарный день (ст.267 ТК РФ).

3.6.4 Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения уполномоченных трудовым коллективом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.6.5 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 (ст.125 ТК РФ).

3.6.6 Работникам, у которых ребёнок идёт в школу в первый класс, по возможности очередной отпуск предоставлять в сентябре месяце.

3.7 Работники имеют право на предоставление отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со статьёй 128 ТК РФ.

3.8 Предоставление дополнительных краткосрочных оплачиваемых отпусков.

3.8.1 Работодатель обязуется по личному заявлению работника предоставлять краткосрочный дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- юбилей (50, 55, 60, 65, 70 лет) - 1 день;
- собственная свадьба (впервые) - 3 календарных дня подряд;
- свадьба детей, впервые заключающих брак - 3 календарных дня подряд;
- рождение ребёнка - 1 календарный день (в день выписки ребёнка из больницы);
- проводы ребёнка в первый класс - 1 календарный день (одному из родителей);
- проводы сына в Российскую армию - 1 календарный день (отцу и матери);
- смерть супруга (супруги) и близких родственников: детей, родителей, родных братьев, сестёр, дедушки, бабушки - 3 календарных дня подряд.

Оплата краткосрочного дополнительного отпуска производится за счёт экономии фонда заработной платы.

Дополнительные оплачиваемые дни отдыха предоставляются в случаях, если они приходятся на рабочий день. Если эти дни не использованы, они не могут быть добавлены к ежегодному отпуску.

3.8.2 Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам в следующих случаях:

- с ненормированным рабочим днём (Приложение № 5);
- работникам физической культуры и спорта (Приложение № 6);
- работникам, имеющим непрерывный стаж работы в Учреждении:
 - более 3-х лет - 2 календарных дня
 - более 5-ти лет - 3 календарных дня
 - более 10-ти лет - 4 календарных дня
- работникам, не имеющим в расчетном периоде дней временной нетрудоспособности по заболеваемости (исключая случаи по уходу за больным ребёнком) и не имеющих нарушений трудовой дисциплины за этот период – 2 календарных дня.

При нарушении трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка в течение расчетного периода работник теряет право на этот дополнительный оплачиваемый отпуск.

Раздел IV. ОПЛАТА ТРУДА

4.1 Начисление заработной платы работникам осуществляется в соответствии с действующим Положением об оплате и стимулировании труда руководителей, специалистов и служащих МАУ ДС «Молодость» и Положением об оплате и стимулировании труда рабочих МАУ ДС «Молодость».

4.2 Обеспечить обязательную выдачу каждому работнику расчётного листка с указанием начислений и удержаний заработной платы.

4.3 Порядок и сроки выплаты заработной платы определяются в соответствии со ст.136 ТК РФ. Выплата заработной платы производится не реже 2-х раз в месяц, за первую половину месяца осуществляется 21 числа текущего месяца, за вторую половину месяца

06 числа следующего за расчётным месяцем. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Выдача заработной платы работникам производится в кассе Учреждения или по банковским карточкам в соответствии с установленным порядком.

4.4. Об изменении условий оплаты труда работники извещаются за 2 месяца.

4.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

4.6. Оплата учебных отпусков производится согласно Главы 26 статьи 173 Трудового Кодекса Российской Федерации. Не производится оплата учебного отпуска при получении второго высшего образования.

4.7. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

4.8. Оплата за работу в нерабочие праздничные и выходные дни производится не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

4.9. Иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемые локальными актами в Учреждении, непротиворечащие Российскому законодательству.

Раздел V. ОХРАНА ТРУДА

С целью обеспечения безопасных и здоровых условий труда и создания в подразделениях Учреждения условий отвечающих требованиям охраны труда,

Работодатель обязуется:

5.1 Своевременно и в полном объёме выполнять мероприятия Соглашения по технике безопасности и охране труда. (Приложение № 2).

5.2 Обеспечивать своевременную выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви, средств индивидуальной и коллективной защиты, в соответствии с установленными нормами по Перечню профессий и должностей в соответствии с приказом директора МАУ ДС «Молодость».

5.3 Обеспечивать в Учреждении питьевой режим.

5.4 Обеспечивать бесплатным чаем работников, выполняющих работы в зимний период на открытом атмосферном воздухе, из расчёта 2 грамма на 1 человека в смену согласно Перечню профессий.

5.5 Обеспечивать работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, бесплатно смывающими и обеззараживающими средствами согласно Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.10.10г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» согласно Перечню профессий и должностей в соответствии с приказом директора МАУ ДС «Молодость».

5.6 Обеспечивать работников в соответствии с действующими санитарными нормами и правилами санитарно-бытовыми помещениями и устройствами.

5.7 Организовывать за счёт собственных средств проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников Учреждения. График проведения осмотров утверждается работодателем.

5.8 Создавать совместную комиссию по охране труда на паритетной основе, включив в неё уполномоченного представительного органа по охране труда (ст. 218 ТК РФ).

5.9 Обеспечивать членов комиссии нормативной и справочной литературой по охране труда за счёт средств работодателя.

5.10 Проводить обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, специалистов, руководящих работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

5.11 Проводить аттестацию рабочих мест по условиям с соблюдением утверждённого графика.

5.12 Проводить расследование несчастных случаев в соответствии с Положением о расследовании и учёте несчастных случаев на производстве.

5.13 Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.14 Проводить I и II ступень контроля по охране труда.

5.15 Выплачивать единовременное пособие в размере 50 % месячного заработка за счёт Учреждения работникам (членам их семей) в случае причинения вреда жизни и здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении ими трудовых обязанностей.

5.17 В случаях выявления комиссией по охране труда нарушений на рабочих местах, угрожающих жизни и здоровью работников, представительный орган вправе потребовать от работодателя немедленного устранения этих нарушений. При невыполнении этих требований представительный орган вправе приостановить работы на данном рабочем месте до момента устранения нарушений.

Раздел VI. СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Работодатель обязуется:

6.1 Своевременно отчислять средства на социальное страхование и в пенсионный фонд в размерах, установленных законодательством РФ.

6.2 Обеспечивать гласность об имеющихся возможностях оздоровления работников и членов их семей.

6.3 В случае смерти работника в период его трудовых отношений с МАУ ДС «Молодость» его семья получает единовременное пособие в размере месячного заработка сотрудника.

6.4 На похороны близких родственников (мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры) по заявлению работника оказывается материальная помощь за счёт средств Учреждения.

6.5 Работодатель предоставляет право бесплатно воспользоваться два раза в неделю своим работникам и их детям (в возрасте до 16 лет включительно) спортивными сооружениями Учреждения.

6.6 Выдавать бесплатно новогодние подарки всем детям работников за счёт доходной части Учреждения.

6.7 Осуществлять социальное страхование работников в установленном порядке.

6.8 В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания, Работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:

* назначение лиц, ответственных за работу по первичной профилактике ВИЧ/СПИДа;

* организация и проведение мероприятий, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа;

* организация социологических исследований (проведение анкетирования) среди работников с целью изучения информированности по проблеме ВИЧ-инфекции и определение уровня рискованного поведения;

* включение вопроса ВИЧ/СПИДа в программы проведения вводного и первичного инструктажей по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;

* обсуждение вопросов ВИЧ/СПИДа на собраниях трудового коллектива.

Раздел VII. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

7.1 В целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных Федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ и настоящим Коллективным договором.

7.2 Не урегулированные разногласия между работником и работодателем (индивидуальный трудовой спор) разрешаются в соответствии с ТК РФ статьи 381-397.

7.3 Не урегулированные разногласия между работником и работодателем (коллективный трудовой спор, включая забастовку) разрешаются в соответствии с ТК РФ статьи 398-418.

Раздел VIII. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1 Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока действия вносятся непосредственно сторонами с предварительного одобрения коллектива.

8.2 Разрешение разногласий в ходе коллективных переговоров регулируются в порядке, предусмотренном ст. 38 ТК РФ.

8.3 В случае спора (конфликта), связанного с выполнением Коллективного договора стороны договорились разрешать его путём переговоров.

8.4 Если стороны не пришли к взаимному соглашению, коллективные трудовые споры, связанные с невыполнением Коллективного договора, внесением изменений и дополнений в него, разрешаются в соответствии с главой 61 ТК РФ.

8.5 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется работодателем и уполномоченными представителями 1 раз в 6 месяцев.

8.6 При осуществлении контроля обе стороны обязаны представить всю необходимую для этого информацию.

8.7 Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством.