

Согласовано:  
Председатель Совета  
трудоого коллектива

  
Грядунова С.Н.

« 26 » сентября 2022 года

Утверждаю:  
Директор МБУ «ФОК  
Тайшетского района»



  
Величко Р.А.  
665003, Иркутская область,  
Тайшетский район,  
г. Тайшет, ул. Мира, зд. 4А/1

« 26 » сентября 2022 года

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

# Муниципального бюджетного учреждения «Физкультурно-оздоровительный комплекс Тайшетского района»

НА 2022 - 2025 ГГ.

Иркутская область  
Тайшетский район

Муниципальное образование "Тайшетский район"	
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
рег. №	528
д. 28.09	2022 г.
консультант	
по охране труда	Решур Решур
должность	подпись
	ФИО

## **Раздел 1. Общие положения.**

**1.1. Коллективный договор** - локальный правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей.

**Представитель работодателя:** директор муниципального бюджетного учреждения «Физкультурно-оздоровительный комплекс Тайшетского района» Величко Руслан Александрович.

**Представитель работников:** председатель Совета трудового коллектива (далее по тексту – СТК) муниципального бюджетного учреждения «Физкультурно-оздоровительный комплекс Тайшетского района» в лице администратора Грядуновой Светланы Николаевны. Настоящий коллективный договор заключен между работниками и представителем работодателя на основе принципов равноправия сторон, свободы выбора, гласности в соответствии с законодательством Российской Федерации и Иркутской области.

**1.2.1 Целью Коллективного договора** является обеспечения эффективной реализации законных трудовых прав.

**1.2.2 Предметом Коллективного договора** являются социально - трудовые и связанные с ними, экономические отношения между работниками и работодателем. Договор устанавливает, общие условия оплаты труда, охраны труда, режимы труда и отдыха, другие условия, а также трудовые гарантии, компенсации и льготы работников муниципального бюджетного учреждения «Физкультурно-оздоровительный комплекс Тайшетского района».

**1.2.3 Действие Коллективного договора** распространяется:

- на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем,
- на работодателя, который уполномочил представителей Договора разработать и заключить его от их имени.

**1.3. Договор** устанавливает экономические и социальные гарантии, компенсации и льготы работникам МБУ «ФОК Тайшетского района», и не ограничивает права работодателя в расширении гарантий, компенсаций и льгот, предоставляемых работникам в коллективных договорах за счет средств работодателя.

**1.4. Для** ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Договора, заключения и осуществления контроля исполнения, внесения в Коллективный договор изменений, дополнений и устранения возникших разногласий сторон, сформирована Комиссия из числа представителей работников и работодателя, наделенных необходимыми полномочиями.

**1.5. Коллективные договоры** и трудовые договоры в МБУ «ФОК Тайшетского района», независимо от их организационно-правовых форм, не могут ухудшать социально - экономическое положение работников по сравнению с настоящим Коллективным договором, и действующим законодательством.

При изменении подведомственности (подчиненности) организации, а равно при её реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжают ст. 75 Трудового Кодекса Российской Федерации.

**1.6. В** случае принятия в период действия Коллективного договора законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, улучшающих социально-экономическое и социально - правовое положение работников, соответствующие пункты договора действуют с учетом вновь принятых правовых норм с момента вступления их в силу.

**1.7. В** случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников, условия Договора сохраняют свое действие, если это не противоречит Трудовому кодексу Российской Федерации и иным законам, и правовым актам Российской Федерации, содержащим нормы трудового права.

**1.8.** Ни одна из сторон Коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

**1.9.** В текст Коллективного договора, по взаимному согласию заключивших его Сторон, могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном законами Российской Федерации, и иными нормативными правовыми актами в сфере труда, настоящим Коллективным договором.

**1.10.** Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников.

**1.11.** Стороны Коллективного договора представляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию:

**1.11.1.** По вопросам социально-экономического положения учреждения;

**1.11.2.** О ходе выполнения Коллективного договора;

**1.11.3.** О принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников МБУ «ФОК Тайшетского района».

**1.12.** Стороны Коллективного договора обязуются соблюдать законодательство Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

**1.13.** Стороны, заключившие между собой настоящий Коллективный договор, договорились:

**1.13.1.** Рассматривать положение дел с выплатой заработной платы, принимать решения о совместных действиях по решению этого вопроса; принимать участие в Международных, Всероссийских, региональных соревнованиях, смотрах на лучшее учреждение физкультурно – оздоровительной направленности;

**1.13.2.** Довести Коллективный договор до заинтересованных органов исполнительной власти, учредителя, в лице Управление культуры, спорта и молодёжной политики администрации Тайшетского района (далее по тексту – Учредитель).

**1.14.** Стороны Коллективного договора намерены развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдения установленных настоящим Коллективным договором обязательств и договоренностей.

## **Раздел 2. Регулирование трудовых отношений.**

**1.1.** Между работодателем и работником при поступлении на работу заключается трудовой договор (Приложение №1) между сторонами, работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой деятельности, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными актами, своевременно оплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила трудового распорядка.

**1.2.** Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника:

-для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;

-для проведения работ, не входящих в рамки обычной деятельности организации по Уставу (реконструкция, монтажные и другие работы) ст.59 Трудового Кодекса Российской Федерации.

**2.3.** Сохранять за работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу МБУ «ФОК Тайшетского района» в течение трёх месяцев после увольнения с военной службы, право на поступление на работу в учреждение, а за проходившими

военную службу по призыву – также право на должность не ниже занимаемой должности до призыва на военную службу.

### **Раздел 3. Рабочее время и время отдыха.**

**3.1.** В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется настоящим Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами (приказы, протоколы заседаний трудового коллектива, трудовыми договорами, расписанием занятий, план-графиками работы инструктора.

**3.1.1.** Для административного, технического и вспомогательного персонала продолжительность рабочего времени как при пятидневной рабочей неделе, так и при шестидневной рабочей неделе не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). В свою очередь ст. 95 ТК РФ устанавливает, что продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час

**3.2.** Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.

**3.3.** Перерыв для отдыха и питания предоставляется работникам продолжительностью 1 час (с 12-00 до 13-00), который в рабочее время не включается.

**3.4.** Для работников структурного подразделения учебно - спортивная база «Олимп» - устанавливается следующий режим рабочего времени:

3.4.1. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем;

3.4.2. Продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;

3.4.3. Время начала работы – 08:00 часов, время окончания работы – 17:00 часов;

3.4.4. Перерыв для отдыха и питания – с 12:00 часов до 13:00 часов, продолжительностью 1 час. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

3.4.5. Режим рабочего времени сторожей определяется графиком сменности, продолжительность смены составляет:

- в будние дни – 24 часа, с 08:00 часов до 08:00 часов следующих суток;

- в выходные и праздничные дни – 24 часа, с 08:00 часов до 08:00 часов следующих суток;

-перерывы для отдыха и питания, продолжительностью 30 минут, предоставляются каждые 4 часа работы. Данные перерывы не включаются в рабочее время и не оплачиваются.

**3.5.** Для работников структурного подразделения ФОКОТ - устанавливается следующий режим рабочего времени:

3.5.1. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: субботой и воскресеньем;

3.5.2. Продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;

3.5.3. Время начала работы – 08:00 часов, время окончания работы – 17:00 часов;

3.5.4. Перерыв для отдыха и питания – с 12:00 часов до 13:00 часов, продолжительностью 1 час. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

3.5.5. Режим рабочего времени сторожей определяется графиком сменности, продолжительность смены составляет:

- в будние дни – 24 часа, с 08:00 часов до 08:00 часов следующих суток;

- в выходные и праздничные дни – 24 часа, с 08:00 часов до 08:00 часов следующих суток;

-перерывы для отдыха и питания, продолжительностью 30 минут, предоставляются каждые 4 часа работы. Данные перерывы не включаются в рабочее время и не оплачиваются.

**3.6. Для работников структурного подразделения Центр тестирования ГТО - устанавливается следующий режим рабочего времени:**

3.6.1. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье;

3.6.2. Продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;

3.6.3. Время начала работы – 08:00 часов, время окончания работы – 17:00 часов;

3.6.4. перерыв для отдыха и питания – с 12:00 часов до 13:00 часов, продолжительностью 1 час. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

**3.7. Для работников структурного подразделения Бассейн - устанавливается следующий режим рабочего времени:**

3.7.1. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: субботой и воскресеньем;

3.7.2. Продолжительность ежедневной работы составляет 12 часов;

3.7.3. Время начала работы – 09:00 часов, время окончания работы – 21:00 часа;

3.7.4. Перерыв для отдыха и питания – с 13:00 часов до 14:00 часов, продолжительностью 1 час. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

3.7.5. Режим рабочего времени медицинской сестры определяется графиком сменности, продолжительность смены составляет:

- в будние дни – 12 часов, с 09:00 часов до 21:00 часа;

- в выходные и праздничные дни – 12 часов, с 09:00 часов до 21:00 часа;

-перерывы для отдыха и питания, продолжительностью 30 минут, предоставляются каждые 4 часа работы. Данные перерывы не включаются в рабочее время и не оплачиваются.

**3.8. Работникам МБУ «ФОК Тайшетского района» предоставляются оплачиваемые отпуска:**

- инструктор по физической культуре ежегодный оплачиваемый отпуск 50 календарных дней (основной 42 календарных дня и дополнительный 8 календарных дней);

- медицинская сестра ежегодный оплачиваемый отпуск 50 календарных дней (основной 42 календарных дня и дополнительный 8 календарных дней);

- техническому персоналу ежегодный оплачиваемый отпуск составляет 36 календарных дней (основной 28 календарных дней и дополнительный 8 календарных дней). В соответствии со ст. 114 Трудового Кодекса РФ, работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

**3.9. В соответствии со ст. 128 Трудового Кодекса РФ работнику может быть предоставлен отпуск:**

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

**3.10. По согласованию работодателя и работников работодатель обязан утверждать и доводить до сведения графики ежегодных отпусков. В соответствии со ст. ст. 122-123 Трудовым Кодексом РФ, очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учётом мнения Совета трудового коллектива не позднее, чем за три недели до наступления календарного года.**

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

**3.11.** По письменному заявлению работника в соответствии со ст.128 ТК РФ может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем:

- по случаю рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- по случаю регистрации брака – до 5 календарных дней;
- по случаю смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- в связи с утратой или повреждением имущества в результате аварийных и чрезвычайных ситуаций (затопление, пожар) - до 5 календарных дней;

**3.12.** Работникам, имеющим детей школьного возраста (1-5 класс), предоставляется дополнительный выходной день с сохранением заработной платы – 01 сентября для отправки ребенка в школу.

#### **Раздел 4. Обеспечение занятости и условия высвобождения работников.**

##### **Работодатель обязуется:**

Сообщать в письменной форме в органы службы занятости при принятии решения ликвидации организации, сокращении численности или штата работников МБУ «ФОК Тайшетского района» и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

**4.1.** Сокращение численности работающих осуществлять, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера:

- естественного оттока кадров;
- переподготовки кадров, перемещения их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;

**4.2.** Увольнение работников по сокращению штата, численности работников применять как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности их трудоустройства.

**4.3.** Не инициировать расторжение трудового договора:

- с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации организации). В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины по её заявлению продлить срок действия трудового договора до окончания беременности;

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет);

**4.4.** Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

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

**4.6.** Предоставлять работникам, предупрежденным о сокращении, свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

**4.7.** Предоставлять первоочередное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий, а также участие в сезонных и временных работах лицам, уволенным с работы по сокращению штатов.

**4.8.** Работников пред пенсионного возраста за два года до наступления права выхода на трудовую пенсию по старости не переводить по инициативе работодателя на неполный рабочий день (рабочую неделю).

Не допускать увольнения работников предпенсионного возраста, за два года до наступления права на трудовую пенсию по старости, в случае сокращения численности или штата работников в учреждении.

**4.9.** Работникам, получившим не менее чем за два месяца предупреждение от работодателя персонально под роспись о предстоящем их увольнении в связи с сокращением численности или штата, выплачивать заработок исходя из действующих условий оплаты труда в данный период.

## **Раздел 5. Оплата труда.**

**5.1.** При регулировании оплаты труда работников учитываются: уровень квалификации работника, стаж работы.

**5.2.** Система оплаты труда работников МБУ «ФОК Тайшетского района» устанавливается на основании - «Положения об оплате труда работников муниципального Бюджетного учреждения «Физкультурно – оздоровительный комплекс Тайшетского района» «Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Управлению культуры, спорта и молодежной политике администрации Тайшетского района, утвержденного постановлением администрации Тайшетского района от 04 июня 2018 года № 304», включает в себя размеры минимальных окладов, установленных по конкретной должности (профессии), порядок определения размеров должностных окладов, минимальные размеры и (или) порядок определения доплат и надбавок компенсационного характера (далее – компенсационные выплаты), систему выплат стимулирующего характера (далее – стимулирующие выплаты), включая систему премирования. Заработная плата выплачивается каждые полмесяца, а период между датой начисления и датой выплаты заработной платы не может превышать 15 дней (ст. 136 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц в соответствии ст.136 ТК РФ. Выплачивать заработную плату каждые полмесяца: за первую половину отработанного месяца 30 числа текущего месяца. Заработную плату за вторую половину отработанного месяца Работодатель выплачивает 15 числа месяца, следующего за расчетным.

**5.3.** Условия оплаты труда работников указываются в трудовых договорах.

Трудовые договоры заключаются с работниками работодателем в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, Коллективным договором, действующими в Учреждении.

В течение срока действия трудового договора надбавки к должностному окладу работника могут вводиться, изменяться и отменяться приказом (распоряжением) руководителя Учреждения или его заместителя в случае изменения объема должностных обязанностей, повышения профессиональной квалификации, а также в иных случаях.

**5.4.** Размер оплаты труда работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством.

**5.5.** Оплата труда работников производится в пределах бюджетных ассигнований, направленных на оплату труда работников, в том числе премиальные выплаты по итогам года предусмотренных в районном бюджете на соответствующий финансовый год.

**5.6.** При заключении трудовых договоров работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу:

- за квалификационную категорию по должностям (профессиям), предусматривающим категорирование.

**5.7.** По должностям (профессиям) работников, предусматривающих категорирование, повышающий коэффициент к минимальному окладу за квалификационную категорию устанавливается с учётом уровня профессиональной подготовки работника и (или) по результатам проведенной в отношении работника аттестации.

Повышающий коэффициент по должностям (профессиям), не предусматривающим категорирование устанавливается с учётом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении работниками поставленных задач.

Сложность выполняемой работы определяется как количество услуг учреждению по основной деятельности, в предоставлении которых работник принимает участие в соответствии с возложенными на него трудовым договором обязанностями.

Решение об установлении повышающего коэффициента по должностям (профессиям), не предусматривающим категорирование, и его конкретном размере принимается руководителем персонально в отношении каждого работника.

**5.8.** Изменение размеров окладов (должностных окладов), в связи с установленными повышающими коэффициентами, производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почётного звания - со дня его присвоения;
- при присуждении учёной степени - со дня вступления в силу решения о присуждении учёной степени.

**5.9.** При наступлении у работника права на изменение размера оклада (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы по повышенному размеру оклада (должностного оклада) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

**5.10.** Оплата труда работников МБУ «ФОК Тайшетского района» осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в соответствии с законами Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами в сфере труда. Коэффициенты начисляются на фактический заработок без ограничения его предельного размера и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

**5.11.** В учреждении устанавливаются размеры и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера, которые определяются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и закрепляются в Положении об оплате труда, других локальных нормативных актах Работодателя, регулирующих порядок, условия, основания стимулирования, выплат компенсационного характера.

С целью реализации данного права Работодателем разрабатываются положение об оплате труда, другие локальные нормативные акты, регулирующие порядок, условия, основания стимулирования, выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаемые по результатам специальной оценки условий труда в порядке, установленном законодательством: за работу на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания, и (или) за увеличение объёма работы, или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором сверхурочной работе; выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

**5.12.** Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются по отношению к минимальным окладам (без повышающих коэффициентов), если иное не предусмотрено трудовым законодательством.

Компенсационная выплата за работу на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производится на условиях и в порядке, установленном статьей 147 Трудового Кодекса РФ.

**5.13.** Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (в южных районах Иркутской области) устанавливаются на условиях и в порядке, установленных статьями 316, 317 Трудового Кодекса РФ.

**5.14.** Компенсационная выплата за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренном ст. 60.2 Трудового Кодекса РФ.

Размер компенсационной выплаты за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объёма работы без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса РФ.

Выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определённой трудовым договором, устанавливается дополнительным соглашением к трудовому договору работника, который исполняет обязанности временно отсутствующего работника.

Компенсационная выплата за работу в ночное время устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренных ст. 96 Трудового Кодекса РФ. Размер выплаты определяется в соответствии с абзацем 3 ст. 154 Трудового Кодекса РФ.

Компенсационная выплата за сверхурочную работу устанавливается работникам на условиях, в порядке и в размере, установленных ст. 99, 152 Трудового Кодекса РФ.

Компенсационная выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается работникам на условиях и в порядке, установленном ст. 113, 153 Трудового Кодекса РФ.

**5.15.** Доплаты к должностному окладу устанавливаются работникам приказом (распоряжением) руководителя учреждения.

Доплаты к должностному окладу могут устанавливаться работникам бессрочно, на определенный срок либо на период времени выполнения дополнительной работы или выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, пропорционально времени выполнения таких работ.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работникам в случае, когда наименование совмещаемой и основной профессии (должности) отличаются друг от друга.

Доплаты за совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания или увеличение установленного объема работ устанавливаются со дня, когда работник приступил к выполнению дополнительных работ. При пересмотре норм, а также при ухудшении качества работы такие доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены, а работник может быть полностью или частично освобожден от выполнения дополнительных обязанностей. Доплата за расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемой работы) оформляется в случае, когда наименование основной и дополнительной профессии (должности) совпадают.

Доплаты за дополнительную работу устанавливаются работнику Учреждения за работу, не входящую в круг должностных обязанностей.

Доплаты устанавливаются в процентном соотношении от должностного оклада за фактически отработанное время. Доплаты устанавливаются и утверждаются приказом руководителя.

**5.16.** При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся

ему за соответствующий период, размерах и основаниях, произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

**5.17.** Необходимо предусматривать в трудовых договорах выплату надбавок работникам за высокую квалификацию и профессиональное мастерство.

Стороны исходят из того, что в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, установление систем оплаты и стимулирования труда является правом работодателя с учетом государственных гарантий по оплате труда и закрепляется в Коллективном договоре.

**5.18.** Работодатель обязан уведомлять работников в письменной форме об изменении обязательных условий трудового договора, заключенного сторонами не позднее, чем за два месяца до их введения (размеров оплаты труда, льгот, режима работы, совмещении профессий, изменении разрядов, наименовании должностей и других).

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с учетом денежной компенсации. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется Коллективным договором и не может быть ниже, определенного ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

**5.19.** Работодатель, допустивший задержку выдачи заработной платы работникам и другие нарушения условий оплаты труда, несёт ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## **Раздел 6. Развитие персонала.**

**6.1.** При направлении на обучение, переподготовку с отрывом от производства за работниками на весь период обучения сохранять среднюю заработную плату (ст.196 ТК РФ). На основании ст. 173-177 ТК РФ работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитации образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно - правовых форм по заочной и очно - заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в указанных учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

**6.3.** Работодатель самостоятельно определяют необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров, повышения квалификации для нужд учреждения.

## **Раздел 7. Охрана труда.**

**7.1.** Работа по охране труда и обеспечение безопасности учреждения организуются согласно Положению об организации охраны труда.

**7.1.1.** Обеспечить в соответствии с отраслевым стандартом и положением об организации охраны труда, своевременное проведение инструктажей по охране труда обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

**7.1.2.** Проводить 1 раз в 3 года обучение лиц, ответственных за соблюдение требований по охране труда.

**7.2.** Организовывать проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских

осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований. (ст. 220 ТК РФ)

**7.3.** Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда. (ст. 219 ТК РФ)

**7.4.** Обеспечивать контроль над соблюдением безопасных условий труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты. Отстранять от работы персонал при установлении опасных условий труда, устранять опасность рабочего места, вести учет микротравм сотрудников.

**7.5.** Предоставлять достоверную информацию об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

**7.6.** В соответствии со статьей 225 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 3 статьи 9 Закона Иркутской области от 23 июля 2008 года № 58-ОЗ «Об охране труда в Иркутской области» обеспечить финансирование расходов по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% суммы бюджетных ассигнований на его содержание в соответствии с планом мероприятий, разработанных согласно п. 7.1.1.

**7.7.** Производить работнику оплату времени простоя из расчёта его среднего заработка в случаях:

- прекращения работы, угрожающей жизни и здоровью работника;
- отстранения от работы не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда.

При этом работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить периодические медицинские обследования

**7.8.** По просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

**7.9.** Создать действующую на паритетных началах комиссию по охране труда из представителей работодателя и Совета ТК или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве 3-х человек.

**7.10.** Обеспечить проведение СОУТ в учреждении 1 раз в 5 лет, согласно Федерального Закона № 426 от 28.12.2013 «О специальной оценке условий труда».

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

**7.13.** Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

**7.14.** Обязанности работника в области охраны труда Статья 215 Трудового Кодекса РФ.

**7.14.1.** Соблюдать требования по охране труда предусмотренные трудовым кодексом, инструкциями по охране труда по каждой профессии.

**7.14.2.** Работать в спецодежде и обуви, применять средства индивидуальной защиты.

**7.14.3.** Проходить в установленном порядке обучение 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 охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда

**7.14.4.** Проходить периодические медицинские осмотры в сроки, согласно приказа по учреждению.

**7.14.5.** Немедленно извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

**7.14.6.** Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2).

**7.15.** Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (Приложение № 3).

**7.15.** В соответствии с внутренними, районными и областными Положениями участвовать в конкурсах по Охране Труда.

## **Раздел 8. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями**

### **Стороны принимают обязательство:**

**8.1** Порядок, условия и размер выплаты материальной помощи работникам учреждений, за исключением руководителей учреждений, определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами учреждений, принятыми с учетом мнения представительных органов работников.

**8.2.** Социальные выплаты, предусмотренные пунктами настоящего Положения, не входят в состав заработной платы работников учреждений, на который начисляются надбавки, предусмотренные настоящим Положением.

### **Администрация обязуется:**

**8.3.** Обеспечить в случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров сохранение за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, оплату командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

**8.4.** В соответствии со ст. 8 ТК РФ принимать локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников.

**8.5.** Работодатель предоставляет работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), два дополнительных оплачиваемых выходных дня (по личному заявлению работника, с предоставлением справки с медицинского учреждения о прохождении вакцинации против COVID-19).".

**8.6.** Материальная помощь работникам предоставляется в случаях:

**8.6.1.** Причинения работнику материального ущерба в результате стихийных бедствий, квартирной кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество;

**8.6.2.** Болезни работника, болезни или смерти членов его семьи (родители, дети, супруги);

**8.6.3.** Регистрация брака, рождение ребенка, юбилейных дат работника (50,55,60,65 лет со дня рождения);

**8.7.** В Муниципальном бюджетном учреждении "Физкультурно- оздоровительный комплекс Тайшетского района" материальная помощь работникам выплачивается в пределах лимитов бюджетных обязательств и предоставляется одновременно по письменному заявлению работника при предоставлении следующих документов:

**8.7.1.** В случаях, предусмотренных подпунктом 8.6.1. раздела 8 Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями:

- копии документов, подтверждающих факт произошедшего стихийного бедствия, противоправного посягательства.

**8.7.2.** В случаях, предусмотренных подпунктом 8.6.2 раздела 8 Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями:

- копии листка временной нетрудоспособности либо документа из лечебно - профилактического учреждения, подтверждающий факт прохождения лечения;

- копии свидетельства о смерти члена семьи, указанного в подпункте 8.6.2 раздела 8 Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями.

**8.7.3.** В случаях, предусмотренных подпунктом 8.6.3 раздела 8 Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями:

- копии свидетельства о заключении брака, рождении ребенка, копии паспорта.

**8.8.** В случае смерти работника материальная помощь предоставляется одному из совершеннолетних членов его семьи, указанному подпунктом 8.6.2 раздела 8 Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями, по письменному заявлению этого члена семьи и предоставлению документов, подтверждающих их родство, а также копии свидетельства о смерти работника.

**8.9.** Право работника на получение материальной помощи возникает со дня вступления в силу заключенного с ним трудового договора.

**8.12.** Материальная помощь предоставляется в размере от 1(одного) до 3(трех) должностных окладов в пределах фонда оплаты труда. Решение о выплате и размере материальной помощи принимает директор Муниципального бюджетного учреждения "Физкультурно - оздоровительный комплекс Тайшетского района".

**8.13.** Предоставление работнику, члену его семьи (в случае, предусмотренном пунктом 8.8. раздела 8 Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями) материальной помощи и определение ее конкретного размера производится и оформляется соответствующим приказом директора Муниципального бюджетного учреждения "Физкультурно- оздоровительный комплекс Тайшетского района".

## **Раздел 9. Разрешение трудовых споров.**

**9.1.** В соответствии со ст. 384 Трудового кодекса РФ и в целях разрешения трудовых споров в учреждении создаётся комиссия по трудовым спорам. Представители сторон в комиссию по трудовым спорам избираются на Общем собрании трудового коллектива МБУ «ФОК Тайшетского района». Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя.

## **Раздел 10. Гарантии деятельности представителей работников.**

**10.1.** Лицам, участвующим в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора предоставляются гарантии в соответствии со ст. 39 Трудового кодекса РФ.

**10.2.** В соответствии со ст.29 ТК РФ. интересы работников МБУ «ФОК Тайшетского района» при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении Коллективного договора, осуществление контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении МБУ «ФОК Тайшетского района», рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляет Совет трудового коллектива в лице председателя.

### **Раздел 11. Контроль за выполнением Коллективного договора.**

**11.1.** В соответствии со ст.51 Трудового Кодекса РФ, контроль за выполнением коллективного договора осуществляется администрацией и представителями трудового коллектива МБУ «ФОК Тайшетского района», соответствующими органами по труду.

**11.2.** Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями. Итоги и отчет о выполнении настоящего договора рассматривается на совместном заседании представителей сторон, и подводятся не реже одного раза в год, и доводятся до сведения работников МБУ «ФОК Тайшетского района».

**11.3.** Стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, предусмотренных действующим законодательством, обязуется признавать и уважать права каждой стороны.

**11.4.** Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок. Принимать согласованные меры по устранению причин возникновения трудовых конфликтов.

**11.5.** В соответствии со ст. 54-55 Трудового Кодекса РФ представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

### **Раздел 12. Заключительные положения.**

**12.1.** Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

**12.2.** В случае невыполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

**12.3.** Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

**12.4.** Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

**12.5.** Работодатель в установленном законами и иными нормативными и правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

**12.6.** Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, в соответствии со ст.50 ТК РФ;

**12.7.** Действие настоящего Договора распространяется на всех работников МБУ «ФОК Тайшетского района».

**12.8.** При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором под роспись.

**12.9.** Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу, со дня подписания его Сторонами.

**Примечание.** При согласии Сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам.

Договор подписан «    » сентября 2022 года.

*от Администрации МБУ «ФОК Тайшетского района».*

Директор МБУ «ФОК Тайшетского района».

М.П. \_\_\_\_\_ /Р.А. Величко/

***От Совета трудового коллектива:***

Председатель Совета трудового коллектива  
МБУ «ФОК Тайшетского района».

\_\_\_\_\_ /С.Н. Грядунова/