

И.о. директора МКУ «СК п. Зыряновский»

С.Н. Подкорытов

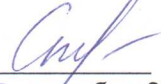
«20» декабря 2019 г.



УТВЕРЖДЕНО:

Общим собранием Трудового коллектива
МКУ «СК п. Зыряновский»

Председатель общего собрания
трудоу коллектива


М.В. Стрижак
«20» декабря 2019 г.

Протокол общего собрания
трудоу коллектива
№ 2 от 20 декабря 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

*между Работодателем – муниципальным казенным учреждением «Спортивный комплекс
поселка Зыряновский» и
Работниками - трудовым коллективом муниципального казенного учреждения
«Спортивный комплекс поселка Зыряновский»
на 2020г. - 2022 г.*

г. Алапаевск
2019 год



Раздел I. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности муниципального казенного учреждения «Спортивный комплекс поселка Зырянский» (далее по тексту - Учреждение), направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

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

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работодателем и работниками Учреждения, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей на основе согласования взаимных интересов сторон.

Положения коллективного договора не должны противоречить Трудовому Кодексу РФ, Гражданскому кодексу Российской Федерации и другим правовым и нормативным актам, регулирующим коллективные трудовые отношения.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются **Работодатель** в лице исполняющего обязанности директора Подкорытова С.Н. и **Работники**, интересы которых представляет председатель общего собрания трудового коллектива Стрижак М.В.

1.2. Действие коллективного договора распространяется на работодателя и работников Учреждения.

1.3. Коллективный договор заключен на 2020 г. – 2022 г., вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.4. Все условия коллективного договора являются обязательными для подписавших сторон.

В течение срока его действия любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора. Изменения и дополнения в течение срока его действия могут быть внесены только по взаимному согласию сторон.

Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с работодателем (директором Учреждения).

1.6. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры

1.7. В случае реорганизации Учреждения его права и обязанности по коллективному договору переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в действующий коллективный договор.

1.8. В коллективный договор обязательно включаются нормативные положения об охране труда и социальных гарантиях.

1.9. Законодательные и иные нормативные правовые акты, принятые в период действия коллективного договора и улучшающие социально-экономическое и правовое положение работников применяются с момента вступления их в силу.

В случаях изменения законодательства коллективный договор действует в части, не противоречащей законодательству.

1.10. В коллективный договор включаются вопросы социально-экономических гарантий работников, режима труда и отдыха, охраны здоровья, медицинского и социального страхования, охраны труда работников.

Раздел II. Права и обязанности сторон

2.1. Учреждение возглавляет директор, назначаемый на должность и освобождаемый от

должности Администрацией Муниципального образования город Алапаевск. Директор несет персональную ответственность за выполнение возложенных на Учреждение задач и осуществление им своих функций.

Штатная численность Учреждения утверждается директором Учреждения после согласования с начальником Управления физической культуры, спорта и молодежной политики.

2.2. Правом работодателя является прогнозирование, управление и контроль за деятельностью Учреждения, включая определение методов организации труда и управления, налаживание хозяйственных связей и обеспечение материалами, а также совершенствование нормирования труда, прием на работу, увольнение, перевод, организация повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

2.3. Работодатель информирует трудовой коллектив по следующим вопросам:

- задачи деятельности Учреждения на год;
- организационные изменения;
- технологические изменения;
- результаты деятельности за год;
- предполагаемые изменения в вопросах занятости, оплаты и условий труда;
- сокращение численности, ликвидация структурных подразделений.

2.4. Работодатель:

- руководит на принципах единоначалия деятельностью Учреждения, организует его качественную работу;
- назначает на должность и освобождает от должности работников Учреждения, распределяет обязанности между ними;
- заключает договоры, открывает и закрывает в банках расчетные и иные счета в учреждениях банков;
- издает в пределах своей компетенции распоряжения;
- обеспечивает нормальные условия для выполнения работниками трудовых обязанностей, норм труда и норм рабочего времени;
- извещает работников о введении новых условий оплаты труда и их изменении - за два месяца до их введения;

2.5. Уполномоченный представитель трудового коллектива:

- представляет и защищает интересы членов коллектива с учетом условий труда, зафиксированных в трудовых договорах и коллективном договоре;
- контролирует соблюдение работодателем законодательства о труде, требует устранения выявленных нарушений;
- содействует эффективной работе Учреждения;
- включает в коллективный договор предложения, выдвинутые по инициативе работников;
- отстаивает интересы работников при изменении форм собственности и хозяйствования Учреждения.

Раздел III. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации и иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.2. Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством, настоящим коллективным договором и обязательны для выполнения обеими сторонами.

3.3. Граждане принимаются на работу в Учреждение в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ.

3.4. Работники Учреждения обязаны выполнять служебный распорядок, правила внутреннего трудового распорядка, правила и нормы охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности.

3.5. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет

работодателю:

- 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- 2) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- 3) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- 4) документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- 5) документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- 6) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

7) справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

3.6. Гражданин принимается в Учреждение на условиях трудового договора, заключаемого на неопределенный срок или на срок не более пяти лет – срочный трудовой договор, заключаемый на период временного отсутствия работника, на период выполнения определенной работы, в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

3.7. Не допускается заключение срочных трудовых договоров, если работа носит постоянный характер, за исключением случаев, установленных действующим законодательством.

3.8. Поступление сотрудника на работу в Учреждение оформляется распоряжением. Распоряжение объявляется поступающему на работу под роспись.

3.9. На работника с его согласия может быть возложено исполнение дополнительных обязанностей по другой должности с оплатой по соглашению между директором Учреждения и сотрудником.

3.10. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

3.11. Прием на работу осуществляется путем заключения с работником трудового договора.

В трудовом договоре указывается: содержание работы (трудовые функции), режим рабочего времени и времени отдыха, условия оплаты труда, права и обязанности Учреждения и сотрудника, срок трудового договора, ответственность сторон, порядок изменения/дополнения/прекращения трудового договора, иные условия, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

3.12. Трудовой договор или отдельные его положения могут быть отменены, изменены или дополнены только по согласованию сторон, если иное не предусмотрено законодательством о труде, коллективным или трудовым договором.

3.13. Трудовой договор не может содержать условия, ухудшающие положение работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми

актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

3.14. Прекращение трудового договора:

Общими основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

3.15. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон.

3.16. Расторжение срочного трудового договора:

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

3.17. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор и уволиться по собственной инициативе, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

3.18. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем по основаниям, предусмотренным статьей 81 Трудового кодекса РФ.

3.19. Трудовой договор может быть расторгнут по иным основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

3.20. Прекращение трудового договора оформляется распоряжением по Учреждению. С распоряжением работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.

3.21. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

3.22. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников Учреждения.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров работодатель обязан персонально и в письменной форме уведомить работника об этом не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Руководство Учреждения содействует высвобождаемым работникам в трудоустройстве через местные органы службы занятости. Своевременно, не позднее чем за два месяца, в полном объеме представляют органам службы занятости информацию о возможных увольнениях, количестве и категориях работников, которых они могут коснуться и сроке, в течение которого их намечено осуществить, а при массовом увольнении работников - не менее чем за три месяца.

Критерии массового увольнения определяются в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения».

В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением численности или штата работников, упразднением Учреждения, численность работающих регулируется, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера, в том числе естественного оттока кадров, упреждающего профессионального обучения (дополнительное профессиональное образование) высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора и перемещения их на вакантные должности.

Учреждение предоставляет работникам, получившим уведомление об увольнении по сокращению, свободное время (не более 4-х часов в месяц) для поиска новой работы с сохранением средней заработной платы.

Увольнение работников в связи с сокращением численности или штата производится работодателем как вынужденная мера, когда исчерпаны все возможности их трудоустройства.

При сокращении численности или штата работодатель предоставляет преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда и квалификации следующим лицам:

предпенсионного возраста (за три года до достижения возраста, дающего право на страховую пенсию по старости), при отсутствии права на досрочное пенсионное обеспечение по старости;

членам выборного профсоюзного органа, до достижения возраста, дающего право на назначение страховой пенсии;

лицам, имеющим инвалидность, до достижения возраста, дающего право на назначение страховой пенсии.

Не могут быть уволены по пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников) одновременно два работника из одной семьи.

Работодатель обязан знакомить сокращаемых работников с имеющимися вакансиями в Учреждении при уведомлении о сокращении, при появлении вакансий в период предупреждения и в последний день работы.

Расторжение трудового договора с работниками - членами профсоюза по инициативе работодателя в случаях сокращения численности или штата работников, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.23. При неисполнении работником обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, работодатель вправе применить к нему дисциплинарное взыскание.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям

Перед применением дисциплинарного взыскания проводится служебная проверка.

Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно после обнаружения дисциплинарного проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая периода временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, других случаев отсутствия его на работе по уважительным причинам, а также времени проведения служебной проверки.

3.24. Порядок применения, обжалования, снятия дисциплинарных взысканий установлен главой 30 Трудового кодекса РФ.

3.25. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования в порядке и сроки, установленные законодательством Российской Федерации и Свердловской области, с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы.

3.26. Работодатель обязуется полностью обеспечить работников обусловленной трудовым договором работой в течение срока его действия.

3.27. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

3.28. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией.

3.29. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, установленных Трудовым кодексом РФ.

3.30. Для рассмотрения трудовых споров в учреждении образуется комиссия по трудовым спорам из равного числа представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации. Работа комиссии по трудовым спорам осуществляется в соответствии со статьей 387 ТК РФ.

Раздел IV. Регулирование оплаты труда.

4.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с действующими нормативными документами:

1) Положение «О системе оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных Управлению физической культуры, спорта и молодежной политики Муниципального образования город Алапаевск», принято Решением Думы от 30.08.2018г. № 38-НПА, с изменениями, внесенными Решениями Думы от 25.12.2018г. № 77-НПА, от 26.09.2019г. № 44-НПА.

2) Постановление Администрации муниципального образования город Алапаевск от 14.12.2018г. № 1614-П «Об условиях оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных, автономных учреждений, подведомственных Управлению физической культуры, спорта и молодежной политики Муниципального образования город Алапаевск»

4.2. Оплата труда, перечень, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в коллективном договоре, иных локальных нормативных актах Учреждения (Положении об оплате труда, Положении о премировании и др.), трудовом договоре.

4.3. Каждому работнику выдаются расчетные листки по заработной плате за 1-2 дня до полного расчета. Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.4. Размер заработной платы работников Учреждения не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в Свердловской области.

Работникам Учреждения обеспечивается своевременная индексация заработной платы при принятии соответствующих нормативных правовых актов муниципального образования город Алапаевск, Свердловской области.

4.5. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается не реже чем каждые полмесяца в следующие сроки: 16-е число месяца и 1-ое число месяца, следующего за отчетным. При совпадении для выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.6. Задержка выплаты заработной платы не допускается.

При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

4.8. Работникам ежемесячно выплачивается оклад (должностной оклад) и выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (далее – районный коэффициент);

2) выплаты за работу в ночное время: работникам (сторожам) Учреждения устанавливается доплата за работу в ночное время в размере 20 % должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

К выплатам стимулирующего характера относятся премии по результатам работы в размере до 100 % должностного оклада в порядке, установленном работодателем.

4.9. При введении новых должностных окладов их уровень изменяется для всех работников Учреждения, в том числе и для тех, которые предупреждены о сокращении за два месяца.

4.10. О введении новых условий оплаты труда или об изменении условий оплаты труда работодатель обязан известить работников не позднее, чем за два месяца до их введения.

4.11. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии за дополнительную оплату.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

4.13. Работодатель:

1. устанавливает сроки выплаты заработной платы в соответствии с действующим законодательством и осуществляет контроль за соблюдением сроков выплаты;
2. разрабатывает и реализует меры по повышению эффективности труда;
3. обеспечивает при проведении сокращения численности или штата работников, реорганизации, ликвидации предприятия согласование с соответствующими органами вопросов высвобождения и трудоустройства работников;
4. соблюдает порядок проведения аттестации рабочих мест;
5. предоставляет дополнительные отпуска в соответствии с действующим законодательством;
6. обеспечивает порядок выплаты компенсации в случае смерти или увольнения работника по инвалидности, полученной в результате производственной травмы не по его вине.

Раздел V. Режим труда и отдыха.

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Учреждения не может превышать 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством Российской Федерации установлена иная продолжительность рабочего времени.

5.3. Сверхурочная работа регламентируется действующим трудовым законодательством. Привлечение работников к сверхурочным работам производится с письменного согласия работника, а в случаях, не предусмотренных законодательством, допускается помимо письменного согласия работника, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.4. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

5.5. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и средней заработной платы.

5.6. Работникам предоставляется основной ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, если иное не установлено законодательством.

5.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

График отпусков утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников Учреждения.

5.8. О времени начала отпуска работники Учреждения должны быть извещены под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.9. Оплата за период ежегодного оплачиваемого отпуска производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

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

5.10. Обязательными к предоставлению являются отпуска по личным заявлениям работников:

- женщинам по их желанию перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком независимо от стажа работы у работодателя;

- усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- мужчине в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у работодателя;

5.11. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - по уходу за детьми продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время;

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой соглашением сторон;

- по состоянию здоровья без предоставления медицинских документов - продолжительностью 3 календарных дня в течение года;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - продолжительностью до 14 календарных дней в течение года;

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

- в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - продолжительностью до пяти календарных дней.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных выходных дня в месяц, оплачиваемых за счет средств социального страхования.

Родителям, имеющим детей - школьников 1 - 4 классов, предоставляется дополнительный выходной день (1 сентября) с сохранением заработной платы.

5.12. Работодатель предоставляет работнику, имеющему ребенка-инвалида, ежегодный оплачиваемый отпуск по его желанию в удобное для него время.

5.13. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

5.14. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

5.15. В течение рабочего дня работнику Учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час с 13-00 до 14-00 часов.

С режимом гибкого рабочего времени обеденный перерыв определяется соглашением работника и работодателя в трудовом договоре.

длительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. В пятидневной рабочей неделе выходными днями являются суббота и воскресенье. При другом режиме работы могут устанавливаться другие дни отдыха.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

При письменном заявлении работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Раздел VI. Охрана труда и здоровья. Социальные гарантии и компенсации.

Меры по охране труда являются неотъемлемой частью коллективных договоров.

Работодатель:

обеспечивает безопасные условия и охрану труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ;

обеспечивает обучение и инструктаж по охране труда;

разрабатывает положения, правила, инструкции по охране труда по согласованию с профсоюзом или другим органом первичной профсоюзной организации;

проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.06.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», включает в состав специальной оценки условий труда представителей выборного органа первичной профсоюзной организации;

обеспечивает проведение медосмотров в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»;

создает на паритетной основе с представителями выборных органов первичных профсоюзных организаций комиссии по охране труда для организации совместных действий по исполнению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма, для проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирования работников о результатах этих проверок, создает необходимые условия для ее работы;

обеспечивает работников в полном объеме спецодеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами по нормам в отрасли;

проводит обучение членов комиссий, в т.ч. уполномоченных по охране труда, по вопросам охраны труда;

обеспечивает проведение мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции среди работников;

обеспечивает выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности работника в связи с его заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) за счет работодателя из расчета среднего заработка работника.

Работник обязан:

соблюдать требования охраны труда, трудовую дисциплину, соблюдать правила внутреннего распорядка;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

комплекс

знания

ВАНО
созданием
знания
и
кости"
20 20 г.

3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

4. немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;

5. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работодатель, руководствуясь Федеральным законом от 01 апреля 1996 года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе обязательного пенсионного страхования», своевременно и обоснованно представляет в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации соответствующие сведения о застрахованных лицах.

Работники имеют право беспрепятственно получать от работодателя информацию о числении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации (ст.15 Федерального закона от 15 декабря 2001 года № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»).

Работодатель по установленным нормам оборудует комнаты для отдыха в рабочее время; организует пост для оказания первой медицинской помощи, укомплектованный аптечками для оказания первой помощи.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Учреждении осуществляется в соответствии со статьей 226 ТК РФ.

В вопросах социального страхования работников работодатели руководствуются Федеральным законом от 16 июля 1999 года № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования».

Учреждение оказывает работникам материальную помощь в случаях и порядке, предусмотренными законодательством Российской Федерации и Свердловской области, коллективными договорами, локальными нормативными актами.

Раздел VII. Гарантии и компенсации работникам.

Для обеспечения правовой и социальной защищенности работников, повышения мотивации и эффективного исполнения ими своих должностных обязанностей, им предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

Работодатель своевременно перечисляет страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами (в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, обязательное медицинское страхование и т.д.);

В целях обеспечения социальной защищенности работников Учреждения и при наличии согласия фонда оплаты труда работнику на основании личного заявления может

стива

мплекс

ия



выплачиваться материальная помощь в размере до одного должностного оклада в расчете на год в следующих случаях:

1) смерть близких родственников (родители, супруги, дети, а также родители, дети супругов и супруги детей, иные члены семьи, совместно проживающие с ним и находящиеся на иждивении государственного служащего, работника) - на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;

2) рождение ребенка (детей) - на основании свидетельства о рождении;

3) утрата или повреждение имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств - на основании подтверждающих документов;

4) необходимость лечения, восстановления после длительной болезни - на основании подтверждающих документов;

5) иная трудная жизненная ситуация, объективно нарушающая жизнедеятельность государственного служащего, работника, которую он не может преодолеть самостоятельно (инвалидность, неспособность к самообслуживанию в связи с болезнью) - на основании подтверждающих документов.

7.4. В случае смерти работника, при наличии экономии фонда оплаты труда выплачивается дополнительная материальная помощь в размере до одного должностного оклада супругу, близким родственникам, иному лицу, взявшему на себя обязанность осуществить погребение умершего, на основании их личного заявления и справки о смерти, выданной органами ЗАГС.

7.5. Работникам гарантируется возмещение расходов, связанных со служебными командировками, финансирование мероприятий по повышению квалификации, профессиональной переподготовке работников.

Раздел VIII. Заключительные положения

8.1. Коллективный договор подписывается сторонами, предусматривается уведомительная регистрация его в службе по труду и занятости.

8.2. Стороны, подписавшие коллективный договор, ежегодно или в сроки, предусмотренные в коллективном договоре, отчитываются на общем собрании трудового коллектива.

8.3. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состоящей из равного числа представителей сторон. Контрольные функции за выполнением Соглашения помимо комиссии осуществляются обеими сторонами, которые имеют право обратиться по существу вопроса в адрес руководителей, подписавших Соглашение;

8.4. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются вступить в переговоры о заключении коллективного договора на новый период или его пролонгации.

8.5. В случае изменения правового статуса сторон коллективного договора права и обязательства сторон по настоящему договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

Прошнуровано
пронумеровано и скреплено
печатью 12



Подкорытов) листов
И.о. директора
МКУ «СК п. Зыряновский»
С.Н. Подкорытов