

Представитель трудового
коллектива Березовского муниципального
автономного учреждения Спортивно-оздоровительный
комплекс «Лидер»

Березовское муниципальное автономное
учреждение Спортивно-оздоровительный
комплекс «Лидер»


_____ Д.В. Волынов

«_5_» марта 2020 г.

Директор _____ П.М.Кротов
«_5_» марта 2020 г.
М.П.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Березовского муниципального автономного учреждения
«Спортивно-оздоровительный комплекс «Лидер»
с 05.03.2020 по 04.03.2023 гг.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Государственное казенное учреждение
службы занятости населения Свердловской
области "Березовский центр занятости"
20 марта 2020
Запись за № 9-Кс

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Березовского муниципального автономного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс «Лидер» (далее – Учреждение), создания благоприятных условий деятельности Учреждения, 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.

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются **Работодатель** – Березовское муниципальное автономное учреждение Спортивно-оздоровительный комплекс «Лидер» и **Работники**, интересы которых представляет представитель трудового коллектива.

1.2. Предметом настоящего Коллективного договора являются дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников Учреждения, по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.3. Стороны, подписавшие Коллективный договор, обязуются соблюдать условия Коллективного договора.

1.4. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Коллективный договор заключен на период с 05.03.2020г. по 04.03.2023г.

По истечении срока действия Коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.6. В течение срока действия Коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового Коллективного договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.8. Работодатель обязуется:

1.8.1. Направить подписанный сторонами Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.8.2. Довести текст Коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

1.9. Стороны договорились:

1.9.1. В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителя трудового коллектива на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора.

1.9.2. Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально-трудовым вопросам.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, областным, территориальным соглашениями, действующим Коллективным договором.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю (ст.65 ТК РФ):

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

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, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

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.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. При этом работодатель обязан дать оригинал трудового договора работнику под роспись.

2.4. При приеме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.5. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

2.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.7. Работник имеет право на выбор формы ведения трудовой книжки на бумажном или электронном носителе.

РАЗДЕЛ 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ.

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Сообщать в письменной форме представителю трудового коллектива о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

В случае ликвидации Учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое основание.

3.1.2. Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и Коллективным договором.

3.1.3. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

3.1.4. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее 2 часов в неделю для поиска работы с сохранением заработной платы.

3.1.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в области физической культуры и спорта.

3.1.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

3.1.7. Обеспечить право работников на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

3.1.8. Обеспечить повышение квалификации работников в соответствии с профессиональными стандартами и ЕКС.

3.1.9. Предусматривать выделение средств в смете Учреждения на повышение квалификации и переподготовку работников.

3.1.10. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.1.11. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации Учреждения.

3.2.2 Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

3.2.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с представителем трудового коллектива с учетом перспектив развития Учреждения (ст. 196 ТК РФ).

3.3. Работники обязуются:

3.3.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

3.3.2 Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников: в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю; для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю; для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ); женщинам, работающим в сельской местности – не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 236.1 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных для лиц соответствующего возраста.

4.1.3. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора, а по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации – в обязательном порядке. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст.93 ТК РФ).

4.1.4. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ).

4.1.5. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, когда требуется - по согласованию с представителем трудового коллектива (ст. 99 ТК РФ).

4.1.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия работников в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника 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.

4.1.7. Привлекать работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

4.1.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.60.2, ст.151 ТК РФ).

4.1.9. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст.260 ТК РФ);
- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст.267 ТК РФ);
- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

4.1.10. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Досрочное (до истечения шести месяцев непрерывной работы) предоставление ежегодных отпусков устанавливается следующим категориям работников:

- работникам моложе 18 лет;
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;
- женщинам перед отпуском по беременности и родам и непосредственно после него;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- работникам, имеющим трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- участникам военных конфликтов;
- работникам, на которых распространяется действие ФЗ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».

Федеральными законами могут быть предусмотрены другие случаи, дающие право на досрочное предоставление отпуска.

4.1.11. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных переносить сроки предоставления отпуска по заявлению работника.

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем по согласованию с представителем трудового коллектива;
- трудовым договором с конкретным работником Учреждения;
- другими локальными нормативными актами, утвержденными работодателем по согласованию с представителем трудового коллектива.

4.2.2. Отдельным категориям работников в соответствии со ст. 128 ТК РФ на основании их письменных заявлений предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

Предоставлять также отпуск без сохранения заработной платы:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней в году;
- в случае рождения ребенка, регистрации брака работника (детей работника), смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности – 3 дня;
- в связи с особой юбилейной датой работника (50 лет и 55 лет) - 1 день;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;

- при уходе за больным родственником – от 3 до 14 дней;
- работникам, дети которых идут в первый класс- 1 день «01 сентября»;
- работникам, имеющим детей-инвалидов - до 14 календарных дней в году.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

5.1. Стороны договорились:

5.1.1. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с представителем трудового коллектива:

Положение об оплате труда работников Березовского муниципального автономного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс «Лидер», которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

Положение о стимулирующих выплатах работникам Березовского муниципального автономного учреждения Спортивно-оздоровительный комплекс «Лидер»;

Положение об оказании платных услуг, оказываемых Березовским муниципальным автономным учреждением «Спортивно-оздоровительный комплекс «Лидер»;

Правила внутреннего трудового распорядка;

Иные локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы и нормирование труда работников БМАУ СОК «Лидер», содержание которых согласовывается в текущей деятельности с представителем трудового коллектива.

В состав комиссии по вопросам оплаты труда и стимулирования работников БМАУ СОК «Лидер» входит представитель трудового коллектива.

5.1.2. Локально-нормативные акты, подтверждающие реализацию коллективного договора и защищающие права работников, утверждаются самостоятельными отдельными документами.

5.1.3. Разрабатывать локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников в соответствии с законодательством РФ и Свердловской области.

5.1.4. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исходя из требований ст.129 ТК РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам.

5.1.5. БМАУ СОК «Лидер», в пределах имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами.

Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, предусматриваемые в примерных положениях об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, используются в качестве ориентиров для установления в учреждении конкретных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников. Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы не подлежат включению в положение об оплате труда работников.

5.1.6. Устанавливать к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда работников БМАУ СОК «Лидер».

5.1.7. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам БМАУ СОК «Лидер» за счет бюджетных средств, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных БМАУ СОК «Лидер» на оплату труда работников.

Решение об установлении стимулирующих выплат и их размерах принимается руководителем учреждения исходя из возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и утверждается приказом руководителя.

Выплаты стимулирующего характера могут быть снижены до 100% сроком от 1 до 6 месяцев в следующих случаях:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение правил по охране труда и пожарной безопасности;
- создание конфликтных ситуаций, драк и других факторов, влияющих на снижение предоставления услуг;
- наличие дисциплинарных взысканий;
- наличие официальных замечаний проверяющих органов по результатам проверок и других условий, исходя из установленных должностных обязанностей.

5.1.8. Ежегодно согласовывать штатное расписание с представителем трудового коллектива.

5.1.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

5.1.10. В случае приостановки деятельности БМАУ СОК «Лидер» по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов пожарного надзора, при проведении ремонтных работ, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

5.1.11. При внутреннем и внешнем совместительстве должностей и профессий заработная плата работнику выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области пропорционально размеру выполняемой ставки за фактически отработанное время.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам в размере не ниже установленных Администрацией БГО базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

5.2.2. Устанавливать работникам учреждения, осуществляющим работу в сельских населенных пунктах Березовского городского округа повышенные на 25% размеры окладов (должностных окладов). Повышенные оклады (должностные оклады) учитываются при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

5.2.3. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

5.2.4. Работодатель обязан индексировать размер оплаты труда в зависимости от изменения уровня цен на товары и услуги по постановлению главы администрации Березовского городского округа (ст.134 ТК РФ).

5.2.5. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

5.2.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.2.7. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

5.2.8. При нарушении работодателем установленного срока 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 1/150 ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со

следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, не зависимо от вины работодателя.

РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

6.1.2. Для реализации этих задач проводить мероприятия по охране и улучшению безопасности труда.

6.1.3. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт Учреждения.

6.1.4. Обеспечить проведение бесплатных для работников: вакцинаций и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников и в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

6.1.5. Проводить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, в том числе переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (ст.212 ТК РФ).

6.1.6. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 30.12.2013 г. Оценка условий труда проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

6.1.7. Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, следующие компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей;
- доплату к окладу в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ по перечню профессий и должностей согласно приложения №16. Размер доплат устанавливается по результатам специальной оценки условий труда по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.1.8. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии законодательством.

6.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г №125-ФЗ.

6.1.10. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев.

6.1.11. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

6.1.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка за счет экономии фонда заработной платы.

6.1.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда с учетом мнения представителя трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).

6.1.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.15. Осуществлять совместно с представителем трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда.

6.2. Работники обязуются:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- проходить обучение и проверку знаний по охране труда;
- извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.**7.1. Стороны договорились:**

7.1.1. Частично оплачивать дорогостоящее лечение работников из собственных средств Учреждения (при наличии финансовой возможности). Решение о порядке и размере частичной оплаты лечения принимается работодателем совместно с представителем трудового коллектива.

7.1.2. Добиваться выделения для детей сотрудников Учреждения:

- подарков, билетов на новогодние елки;
- бесплатного посещения кружков и других дополнительных мероприятий.

7.1.3. Оказывать материальную помощь в пределах установленного фонда оплаты работников учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных Учреждением на оплату труда работников:

- рождение ребенка;
- смерть близких родственников (супруги, дети, родители);
- смерть работника Учреждения близким родственникам;
- свадьба (заключение официального брака вне зависимости от наличия или отсутствия торжества по этому поводу);
- стихийные бедствия;
- иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие или могущие оказать существенные влияния на материальное положение сотрудника.

7.1.4. Организовывать культурно-просветительскую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками Учреждения и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

РАЗДЕЛ 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.**8.1. Стороны договорились:**

8.1.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

8.1.2. Представитель трудового коллектива представляет и защищает права и интересы работников Учреждения в соответствии с полномочиями, предусмотренными Трудовым Кодексом РФ.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Соблюдать права и гарантии деятельности представителя трудового коллектива согласно Трудовому кодексу РФ.

8.2.2. Согласовывать с представителем трудового коллектива сметы фондов материального поощрения, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников.

Предоставлять представителю трудового коллектива информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования Учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

8.2.3. Работодатель по согласованию с представителем трудового коллектива рассматривает вопросы, предусмотренные ТК РФ.

8.3. Представитель трудового коллектива обязуется:

8.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3.2. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

8.3.3. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, проводить экспертизу нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов.

8.3.4. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников Учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

8.3.5. Выступать с инициативой досрочного прекращения действия Коллективного договора и заключения нового, внесения изменений и дополнений в действующий Коллективный договор.

РАЗДЕЛ 9. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам Учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

9.3. Работодатель по предложению представителя трудового коллектива обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

РАЗДЕЛ 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

10.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами, а также Государственной инспекции труда. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

10.2. Изменения и дополнения в Коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на Общем собрании (конференции) работников.

10.3. Работодатель и все работники за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

Прошито и скреплено печатью
11 листов.

«05» марта 2020 г.

Директор БИМАХ «СОК «Лидер»

П.М.Кротов

