



Муниципальное бюджетное учреждение

«Дворец Спорта «Дельфин»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2022-2025гг.

Принят на общем собрании работников учреждения
Протокол от 28.02.2022г. № 1

От работодателя: Директор МБУ «Дворец спорта «Дельфин» Козликин В.Ю.  МП	От работников: Председатель Первичной профсоюзной организации Бузова Л.А.  МП
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе
по труду *Администрация труда и занятости населения*
Кузбасса

Регистрационный № 494 от 18.03.2022 г.
Руководитель органа по труду Заместитель директора Т.В. Сладкова
(должность, Ф.И.О.)
М.П.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения
2. Трудовые отношения и гарантии занятости
3. Рабочее время и оплата труда
5. Время отдыха
6. Социально-экономические льготы и компенсации
7. Охрана труда и здоровья трудящихся, быт и социальное страхование
8. Гарантии деятельности профсоюза и льготы его членам
9. Контроль и ответственность за выполнение коллективного договора

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор составлен в соответствии с Законом Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях», Трудовым Кодексом РФ, Уставом МБУ «Дворец Спорта «Дельфин», другими законодательными актами и направлен на обеспечение защиты социально-экономических прав и интересов работников МБУ «ДС» Дельфин»

1.2. Сторонами коллективного договора являются: муниципальное бюджетное учреждение «Дворец Спорта «Дельфин», в лице директора Козликина Виктора Юрьевича, далее «Работодатель» и работники, в лице профсоюзного комитета, далее «Профком», председателя профкома Бузовой Любови Анатольевны.

1.3. Коллективный договор является нормативным актом, регулирующим отношения между Работодателем и работниками МБУ «ДС «Дельфин», гарантирует защиту социальных и экономических прав, и интересов, закрепленных законодательством и нормативными документами. Если в течении срока действия договора законодательством устанавливаются лучшие условия, чем в данном договоре, то действуют нормы, предусмотренные законодательством.

1.4. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников МБУ «ДС «Дельфин», так как он уполномочен собранием коллектива представлять их интересы.

1.5. Профком обязуется содействовать эффективной работе учреждения при-сущими профсоюзам методами и средствами.

1.6. Коллективный договор действует с 28.02.2022г. по 27.02.2025г.

1.7. Коллективный договор заключен сроком на 3 года. В ходе его действия могут вноситься дополнения, изменения после их принятия на собрании коллектива.

1.8. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МБУ «ДС «Дельфин» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора. Работодатель и Профком отчитываются перед коллективом о выполнении коллективного договора на собрании не реже 1 раза в год.

1.10. Льготы, предоставленные сторонами, защищающие интересы коллектива, сохраняются на весь срок действия коллективного договора.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения между работником и Дворцом спорта возникают на основании трудового договора, заключенного ими в соответствии с законодательством, как правило на неопределенный срок, а также с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, и если сама работа носит временный характер или, в силу закона, с работником может быть заключен только срочный трудовой договор, а также с некоторыми категориями граждан, указанными в ст.59,332 ТК РФ, и только с их согласия. Переоформление

трудового договора, заключенного на неопределенный срок, на срочный трудовой договор не допускается.

2.2. В трудовом договоре должны быть подробно изложены все его обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

В частности:

- точное наименование должности, профессии работника в соответствии с «Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, «Единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, штатным расписанием;
- режим рабочего времени и времени отдыха у работника;
- условия оплаты труда работнику, включая размер оклада (должностного), Ставки заработной платы на день заключения трудового договора;
- виды и размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

При заключении трудового договора до его подписания работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплат, другими локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 68 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр в обязательном порядке вручается работнику под роспись в экземпляре, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также приказом по Дворцу спорта.

2.3. Работодатель несет ответственность за обеспечение занятости работников МБУ «ДС «Дельфин» и создание нормальных условий для работы. Обязуется в случае необходимости сокращения штатов:

а) поставить об этом в известность профсоюзный комитет в срок не менее чем за 3 месяца до предполагаемого сокращения;

б) все вопросы, связанные с изменением структуры или реорганизацией МБУ «Дворец Спорта «Дельфин», сокращением штатов, рассматривать на совместном заседании работодателя и профкома, при необходимости, на собрании коллектива. Принять все меры для сохранения рабочих мест, уменьшения числа увольняемых за счет реорганизации производства, создания рабочих мест, переобучение персонала.

2.4. Работодатель гарантирует, в случае возникновения необходимости сокращения численности или штата, проводить внутрипроизводственные переводы, намеченных к увольнению работников с приостановкой приема новых работников. Преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам при равной квалификации, при условии добросовестного отношения к труду, кроме случаев, предусмотренных ст. 179 ТК РФ:

- предпенсионного возраста;
- проработавшим в МБУ «ДС «Дельфин» свыше 15 лет (но не достигшим пенсионного возраста);
- родителям, имеющим на воспитании двух и более детей до 18 лет в неполных семьях, детей инвалидов до 18 лет;
- женщинам воспитывающих детей до 18 лет.

2.5. Профком всеми свойственными профсоюзу методами и средствами способствует созданию благоприятного микроклимата в коллективе и работоспособной обстановки.

2.6. Работники МБУ «ДС «Дельфин» обязуются - добросовестно относиться к труду, строго выполнять свои должностные обязанности, Правила внутреннего трудового распорядка, и обеспечивать все необходимые условия для нормального функционирования МБУ «ДС «Дельфин», не допускать прогулов, опозданий, преждевременных уходов с работы, нарушений трудовой дисциплины, создавать и сохранять благоприятную атмосферу труда в коллективе, в процессе выполнения работ строго выполнять требования и нормы, предусмотренные правилами по охране труда, пожарной безопасности, технической эксплуатации оборудования, проявлять бережное отношение к оборудованию, материалам, инструментам и другим материальным ценностям на рабочем месте, возмещать ущерб, нанесенный учреждению по вине работника, согласно действующему законодательству. Сумма ущерба устанавливается работодателем и согласовывается с профкомом.

2.7. Профсоюзный комитет заинтересованно относится к нуждам и потребностям трудового коллектива, проявляет заботу об улучшении результатов производственно-экономической деятельности предприятия и условий жизни ее работников.

2.8. 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, а для заместителя Работодателя - шести месяцев.

2.9. При приеме на работу и увольнении Работодатель ставит в известность председателя профкома.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ОПЛАТА ТРУДА

3.1. При регулировании рабочего времени Работодатель и Профком исходят из того, что:

- нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, в соответствии с Трудовым Кодексом РФ;

- сокращенная продолжительность рабочего времени для работников-инвалидов первой и второй групп 35 часов в неделю, в соответствии с Трудовым Кодексом РФ;

- привлечение к работе в выходные и нерабочие и праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья, в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть ознакомлены под роспись с правом отказаться от работы в выходные и нерабочие праздничные дни;

- привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (проведение городских, областных, межрегиональных соревнований, спортивных праздников и других мероприятий) производится по письменному распоряжению работодателя и с письменного согласия привлекаемых работников. Оплата труда работникам в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со

ст.153 ТК РФ. По желанию работника работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен день отдыха.

- в случае привлечения работника к сверхурочной работе, оплата такой работы производится за все часы в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлено в течение месяца дополнительное время отдыха, не менее отработанного сверхурочно.

- сокращенная продолжительность рабочего времени для работников занятых на рабочих местах с вредными условиями труда 3 или 4 степени 36 часов в неделю, в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

- работа в режиме гибкого рабочего времени - начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон, в соответствии с графиком сменности.

Работодатель имеет право привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника.

3.2. Для работников с рабочей неделей с предоставлением выходных дней по скользящему графику, график работы доводится до работников за 5 дней до начала очередного месяца.

3.3. Переход из одной смены в другую, осуществляется после отдыха двойной продолжительности смены.

3.4. Допускается, в исключительных случаях, подмена работника одной смены с работником другой смены, по договоренности между ними и с разрешения Работодателя.

3.5. В случае необходимости, Работодатель может привлечь работников к работе, обусловленной нуждами учреждения. При необходимости проведения неплановых (аварийных), ремонтных работ, допускается привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни, в нерабочее время (по договоренности сторон), в соответствии со ст. 113 ТК РФ.

3.6. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положения, определенные настоящим коллективным договором.

3.7. Оплату труда работников МБУ «Дворец Спорта «Дельфин» осуществлять в соответствии с постановлением Администрации города Прокопьевска от 29.03.2011г. № 63-п «О введении новой системы оплаты труда для работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Прокопьевска в ред. От 12.12.2013 №117-п, от 20.06.2014 №75-п) Трудовым Кодексом РФ и иными нормативными актами, регулирующих оплату труда.

3.8. Оплату труда работников МБУ «ДС «Дельфин» устанавливать и производить согласно штатного расписания, «Положения об оплате труда работников МБУ «ДС «Дельфин», «Положения о выплатах стимулирующего характера МБУ «ДС «Дельфин», «Положения об установлении персональных повышающих коэффициентах работникам муниципального бюджетного учреждения « ДС «Дельфин», утвержденными работодателем по согласованию с Управлением по физической культуре и спорту и с профсоюзным комитетом, настоящего коллективного договора, Трудового Кодекса РФ и иных нормативных актов, регулирующих оплату труда. Категории по оплате труда работников определяются по результатам аттестации. График проведения аттестации доводится до сведения работников за месяц до аттестации.

3.9. Состав аттестационной комиссии утверждается Работодателем и согласовывается с Профкомом. Членом аттестационной комиссии, в обязательном порядке, является председатель Профкома.

3.10. Решение аттестационной комиссии может быть обжаловано работниками как трудовой спор, с участием профсоюзного комитета, в пределах компетенции городской аттестационной комиссии или вышестоящего профсоюзного органа.

3.11. Выплата заработной платы производится в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, на основании «Соглашения между Администрацией города Прокопьевска и отраслевыми профсоюзами работников бюджетной сферы» 2 раза: до 30 числа текущего месяца - аванс, до 15 числа следующего месяца - остаток заработной платы.

3.12. Работодатель вправе установить отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, классность водителей, срочность выполнения работ, сложность полученного задания.

3.13. Оплата труда инструкторам платных групп производится в соответствии с заключенными трудовыми договорами, в размере до 35% от сбора.

3.14. Формы материального поощрения устанавливаются Работодателем по согласованию с Профкомом, в соответствии с «Положением о стимулирующих и компенсационных выплатах муниципального бюджетного учреждения «Дворец Спорта «Дельфин»

3.15. Работодатель МБУ «ДС «Дельфин» имеет право производить премирование работников коллектива из средств платных услуг.

3.16. На основании карт специальной оценки условий труда, протоколов измерений полученных от 26.01.2015г., заключения эксперта №11 ЗЭ от 26.12.2014г. на рабочих местах, где имеются вредные производственные факторы, производится доплата за вредные условия труда на основании класса вредности. Доплата утверждается ежегодным приказом Работодателя.

3.17. При выплате заработной платы Работодатель в письменной форме извещает 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.

Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения Профкома.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Общими выходными днями для трудящихся являются суббота и воскресенье. Работникам, занятым на непрерывном производстве, выходные дни предоставляются по графику.

4.2. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем МБУ «ДС «Дельфин», согласовываются с Профкомом и доводятся до сведения коллектива.

4.3. Работникам предоставляется ежегодный очередной отпуск в количестве 28 календарных дней. Дополнительные дни отдыха предоставляются отдельным категориям лиц в соответствии с законодательством.

- инвалидам II, III групп 2 дня (Федеральный закон от 24.11.1995 №181-ФЗ(О социальной защите инвалидов в Российской Федерации) ст.23, ст.116 ТК РФ).

Работникам, в зависимости от количества лет непрерывной работы в МБУ «ДС «Дельфин» предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск:

- при стаже от 5 до 10 лет – 1 день;
- при стаже от 10 и более – 2 дня.

- работникам имеющим сменный график - выплачивается премия в размере дневного заработка

4.4. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, который утверждается Работодателем по согласованию с профкомом за 2 недели до начала календарного года.

4.5. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, выполнения родственного долга и других уважительных причин, Работодатель предоставляет работникам в течение года отпуск с сохранением заработной платы в связи:

- со свадьбой самого работника - 3 дня
- со свадьбой детей - 2 дня
- с рождением ребенка - 1 день (отцу)
- со смертью близких родственников - 3 дня.
- с юбилейной датой работника (50,55,60 лет и т.д.) - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;
- в связи с проходами ребенка (первоклассника, выпускника) в школу (1 сентября и в день вручения аттестата о среднем образовании) - 1 день.

В других случаях по договоренности с Работодателем и по согласованию с Профкомом.

4.6. Время использования отпуска, установленного графиком, может быть изменено или перенесено в соответствии с законодательством РФ. Отпуск может предоставляться в течении всего года, но без нарушения нормальной работы МБУ «ДС «Дельфин».

4.7. Работодатель и Профком выделяют средства для проведения культурно-массовых мероприятий среди работников и их семей.

5. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. Работодатель по согласованию с комиссией по социальному страхованию и Профком ходатайствует о выделении путевок в оздоровительные лагеря детям работников МБУ «ДС «Дельфин».

5.2. Работодатель выделяет средства на оплату прохождения медицинского осмотра, предоставляет с сохранением заработной платы 1 день для посещения медицинских учреждений для прививок и медицинского осмотра, из средств от платных услуг. Пенсионерам предоставляется 2 оплачиваемых дня для прохождения диспансеризации.

5.3. Работодатель и Профком, в пределах имеющихся средств, оказывают материальную помощь в денежной или иной форме, в связи с тяжелым материальным положением, рождением ребенка, с юбилейными датами работников (50, 55 и 60 лет и т.д.), на похороны близких родственников, на культурно-массовые мероприятия.

5.4. Работодатель предоставляет женщинам, имеющим 2-х и более несовершеннолетних детей до 16 лет дополнительный оплачиваемый день отдыха в месяц для посещения с ребенком медицинских учреждений.

5.5. В случае предоставления путевки на санаторно-курортное лечение (приобретения соответствующей путевки) работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в период, необходимый для использования путевки и проезда к месту нахождения санаторно-курортного учреждения и обратно.

- Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

- Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ ТРУДЯЩИХСЯ, БЫТ И СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

6.1. Для всех работников МБУ «ДС «Дельфин» Работодатель создает здоровые и безопасные условия труда, отвечающие санитарно-гигиеническим нормам и требованиям по охране труда.

6.2. Работодатель обязуется проводить инструктаж по охране труда и противопожарной безопасности каждого вновь прибывшего работника под роспись. Ответственных работников инструктировать не реже 1 раза в квартал.

6.3. Работодатель обязуется вносить страховые взносы на обязательное медицинское страхование.

6.4. Работодатель учреждения обязуется за счет средств предприятия обеспечивать работников, связанных с вредными условиями труда спецодеждой, средствами индивидуальной защиты. Перечень необходимой спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также срок их носки и условия выдачи определяются в каждом конкретном случае, в зависимости от условий труда и профессиональной принадлежности работника, индивидуально, в соответствии с установленными нормативами.

6.5. Рабочие инструменты, приспособления, приборы, средства индивидуальной защиты, необходимые в процессе труда, выдают работникам под роспись в подотчет.

6.6. Работник несет ответственность за сохранность и исправность выдаваемого ему инструмента, приспособлений, приборов и средств индивидуальной защиты в соответствии с действующим законодательством.

6.7. Выдача спецодежды работникам, профессии которых не предусмотрены нормативными документами, производится Работодателем и выдается как дежурная спецодежда.

6.8. Работодатель гарантирует каждому работнику предоставление полной информации об условиях труда на его рабочем месте и о нормативных требованиях к условиям работы.

7. ГАРАНТИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЛЬГОТЫ ЕГО ЧЛЕНАМ

7.1. Члены профсоюза пользуются дополнительными, по сравнению с другими рабочими и служащими, правами и льготами:

- на бесплатную юридическую консультацию в профсоюзных органах;

- получение материальной помощи из средств профкома (при наличии средств).

7.2. Работодатель обеспечивает взимание членских взносов с членов профсоюза в размере 1% от заработной платы, через бухгалтерию в безналичном порядке, с последующим перечислением на счет вышестоящего профсоюзного органа – городской профсоюзной организации культуры и спорта по письменному заявлению работника. Взносы перечисляются одновременно с выплатой заработной платы. Прекратить производить удержания можно по заявлению о выходе с Профсоюза.

7.3. Председателю профкома, не освобожденному от основной работы, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск - 3 дня.

7.4. При сокращении штата кандидатуры членов профсоюза рассматриваются в последнюю очередь

8. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Работодатель и профком регулярно информируют коллектив о ходе выполнения коллективного договора (не реже 1 раза в год).

8.2. Работодатель и профком пришли к договоренности, что в период действия коллективного договора профком содействует урегулированию возникших в коллективе конфликтов всеми возможными способами.

8.3. Ответственность за выполнение коллективного договора возлагается на Работодателя и профком.

8.4. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в Министерство труда и занятости населения Кемеровской области.

8.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Директор
МБУ «ДС «Дельфин»

В.Ю.Козликин

Председатель Профкома

Л. А. Бузова