

От работодателя:
Директор МАУ
«Плавательный бассейн
им. Е.И. Карпенко»



С.Б. Аюшеева

От трудового коллектива:
Дежурный администратор
МАУ «Плавательный бассейн
им. Е.И. Карпенко»

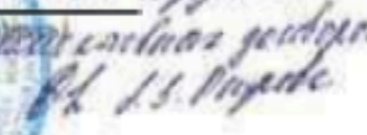
 С.Б. Дашнева
(подпись, Ф.И.О.) 09.04.2025 г.
МП

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального автономного учреждения
«Плавательный бассейн им. Е.И. Карпенко»
на 2025 – 2028 годы

Утвержден на общем собрании работников МАУ «Плавательный бассейн им. Е.И. Карпенко»

Протокол № 2 от «01» апреля 2025 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду:
Администрация МО «Салыгинский район»
(указать наименование органа)

Регистрационный № 10 от «14» июля 2025 года
Руководитель органа по труду 
(должность, наименование органа, подпись, Ф.И.О., наименование)
М.П. 

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении «Плавательный бассейн им. Е.И. Карпенко» (далее – МАУ «Плавательный бассейн им. Е.И. Карпенко») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. 40-44 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с ТК РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законам, иными нормативными правовыми актами и Соглашением о социальном партнерстве.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора МАУ «Плавательный бассейн им.Е.И. Карпенко» Аюшеевой Сэсэг Баясхалановны;
- трудовой коллектив в лице их представителя – Дашиевой Саяны Баировны.

1.4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, региональным соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.5. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Договора.

1.6. Настоящий Договор заключен на срок три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

По истечении срока действия настоящий Договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.7. Настоящий Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МАУ «Плавательный бассейн им. Е.И. Карпенко», реорганизации МАУ «Плавательный бассейн им. Е.И. Карпенко» в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором МАУ «Плавательный бассейн им. Е.И. Карпенко».

При смене формы собственности МАУ «Плавательный бассейн им. Е.И. Карпенко» настоящий Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения МАУ «Плавательный бассейн им. Е.И. Карпенко» настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности МАУ «Плавательный бассейн им. Е.И. Карпенко» любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или о продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации МАУ «Плавательный бассейн им. Е.И. Карпенко» настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. В течении срока действия настоящего Договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ или коллективным договором.

1.9. В течении срока действия настоящего Договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МАУ «Плавательный бассейн им. Е.И. Карпенко». 1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Договора решаются Сторонами.

1.11. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение Совета работников:

- Правила внутреннего трудового распорядка МАУ «Плавательный бассейн им. Е.И. Карпенко»;
- Положение об оплате труда работников МАУ «Плавательный бассейн им. Е.И. Карпенко»;

- Положение о премировании работников МАУ «Плавательный бассейн им. Е.И. Карпенко».

1.12. Стороны определяют следующие формы управления МАУ «Плавательный бассейн им. Е.И. Карпенко» непосредственно работниками:

- консультация с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе МАУ «Плавательный бассейн им. Е.И.

Карпенко», внесении предложений по ее совершенствованию (собрания, конференции работников);

- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- обсуждение плана социально-экономического развития МАУ «Плавательный бассейн им. Е.И. Карпенко» (ст.53 ТК РФ); - другие формы.

1.13. Условия настоящего Договора не ухудшают положение работников по сравнению с действующим законодательством и обязательны для выполнения работодателем.

1.14. Контроль за исполнением настоящего Договора осуществляется двусторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и Сторонами самостоятельно, в объеме их компетенции.

Стороны настоящего Договора предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников МАУ «Плавательный бассейн им. Е.И. Карпенко», проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам МАУ «Плавательный бассейн им. Е.И. Карпенко».

Стороны признают, что выполнение условий настоящего Договора в полном объеме может быть обеспечено при безусловном выполнении работниками МАУ «Плавательный бассейн им. Е.И. Карпенко» индивидуальных обязательств по трудовым договорам и всех мероприятий, нацеленных на повышение эффективности результатов труда, сохранения рабочих мест, повышения материального благополучия каждого работающего.

Для достижения этих целей работодатель берет на себя обязательства:

- в порядке, установленном ТК РФ, принимать необходимые меры для достижения стабильного финансового положения организации;
- обеспечить каждого работающего объемом работ, материалами, оборудованием, инструментами и т.д.;
- учитывать мнение по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- рассматривать представления соответствующих профорганов о выявленных нарушениях законов и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и их представителям. Работники берут на себя обязательства:
- своевременно, качественно и в полном объеме выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников, уважать права друг друга.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения в работниками МАУ «Плавательный бассейн им. Е.И. Карпенко» регулируются Трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и нормативными правовыми актами Республики Бурятия, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, принятыми органами местного самоуправления: Правилами внутреннего трудового распорядка; Положением об оплате труда; Положением о премировании; Кодексом этики и служебного поведения работниками МАУ «Плавательный бассейн им. Е.И. Карпенко»; Положением о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников работниками МАУ «Плавательный бассейн им. Е.И. Карпенко» и урегулированию конфликта интересов; Постановлением О реализации Указа Президента Российской Федерации от 21.07.2010г. № 925 « О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона « О противодействии коррупции»».

2.2. 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 трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 68 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приеме работника на работу (ст. 68 ТК РФ). При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, как правило, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются условия обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, условия оплаты труда (в т.ч. размер базовой ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.6. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, как соответствующую его квалификации, так и иную вакантную нижеоплачиваемую должность или работу с учетом состояния здоровья.

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным Договором, Уставом, правилами внутреннего трудового

распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении (ст. 68 ТК РФ).

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

2.9. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием МАУ «Плавательный бассейн им. Е.И. Карпенко», составленным на основе должностей работников учреждения.

2.10. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускается:

- увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- увольнение одинокой матери и других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида);

2.11. При расторжении трудового договора работникам выплачивается выходное пособие, предусмотренное коллективным договором и ст. 178 ТК РФ.

2.12. Испытание при приеме на работу:

2.12.1. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.12.2. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев.

2.12.3. Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ

КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МАУ «Плавательный бассейн им. Е.И. Карпенко».

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Обеспечивать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ. 3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органа управления).

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социальноэкономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2-х часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. При сокращении численности или штата работников организации, преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущество имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов;

- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.3.3. Работникам, высвобожденным из МАУ «Плавательный бассейн им. Е.И. Карпенко» в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников МАУ «Плавательный бассейн им. Е.И. Карпенко» услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

4.3.4. При появлении новых рабочих мест в МАУ «Плавательный бассейн им. Е.И. Карпенко», в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности штата.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МАУ «Плавательный бассейн им. Е.И. Карпенко» (ст.91 ТК РФ) (приложение № 1), утверждаемым работодателем, а также утвержденными работодателем графиками работы, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом.

5.2. В МАУ «Плавательный бассейн им. Е.И. Карпенко» устанавливается следующий режим рабочего времени:

5.2.1. Для работников должностей: директор, главный инженер, дворник, рабочий по обслуживанию и ремонту здания, устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени и определяется следующим графиком:

Понедельник – пятница	08.00ч. – 17.00ч.
Суббота – воскресенье	выходной день

5.2.2. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

5.2.3. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 12.00 до 13.00 часов.

5.2.4. Выходными днями для лиц, работающих пятидневную рабочую неделю, являются суббота и воскресенье. Для лиц, работающих согласно графику сменности, выходные дни устанавливаются согласно графику.

5.2.5. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня для лиц, работающих пятидневную рабочую неделю, сокращается

на один час. При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.3. Продолжительность рабочего времени для должностей: инструктор по плаванию, дежурный администратор, гардеробщик, медицинский работник, уборщик служебных (производственных) помещений, устанавливается шестидневная рабочая неделя, которая определяется графиком сменности, два дня через два (2/2), продолжительностью ежедневной работы (смены) 12 часов, который доводится до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения его в действия:

- вторник-воскресенье с 09.00 – 21.00 часов;
- суббота, воскресенье и праздничные дни с 09.00 до 21.00 часов; - технический перерыв с 12.00 – 11.30 часов и с 17.00 – 17.30 часов.

5.4. Продолжительность рабочего времени для должностей: сторож-вахтер, устанавливается до 12 часов с последующим отдыхом не менее 48 часов с согласия работника, которая определяется графиком сменности, один день через три (1/3), и доводится до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения его в действия:

- ежедневно с 21.00 – 09.30 часов;
- технический перерыв с 02.00 – 02.30 часов;

5.5. Работодателем применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом, равным одному календарному году.

5.6. Перенос времени обеденного перерыва может быть произведён по соглашению между работником и работодателем.

5.7. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, сокращается на один час, кроме работников, работающих по графику сменности.

5.8. По соглашению сторон между работником и работодателем, а также в иных случаях, установленных законодательством, может устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени.

5.9. Иной режим рабочего времени и времени отдыха может быть установлен трудовым договором с работником.

5.10. Перечень должностей работников устанавливается в Приложении № 1 к настоящим Правилам внутреннего трудового распорядка.

5.11. Работодатель вправе по соглашению с работником установить ему режим гибкого рабочего времени.

Условие об установлении работнику режима ненормированного рабочего дня включается в трудовой договор с работником.

5.12. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником, в таблице учета рабочего времени.

5.13. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

5.14. Привлечение работников МАУ «Плавательный бассейн им. Е.И. Карпенко» к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка МАУ «Плавательный бассейн им. Е.И. Карпенко», трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной

оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда (приложение № 2).

5.15. Продолжительность ежегодно оплачиваемого отпуска для работников составляет не менее 36 календарных дней: 28 - основного, 8 - дополнительного. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.16. Работодатель обязуется:

5.16.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- за отработку годовой нормы рабочего времени лицам, не имеющим в течении года листка по временной нетрудоспособности, предоставляется дополнительно 3 оплачиваемых дня отпуска (при наличии финансирования);
- при рождении ребенка в семье - 3 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу в первый день учебного года - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;
- для проводов детей в армию - 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня; - на похороны близких родственников - 5 дней.

Основанием для получения такого отпуска является личное заявление.

5.17. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по учреждению, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Время для отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ)

5.18. По заявлениям работников дополнительные выходные дни предоставляются:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком-инвалидом до достижения им возраста 18 лет - 4 оплачиваемых дня в месяц по правилам ст. 262 ТК РФ.
- женщинам - 1 день в месяц без сохранения заработной платы (норма действует в сельской местности);

5.19. По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется ему по частям, при этом хотя бы одна из них должна быть не менее 14 календарных дней. В случае задержки выплаты отпускных, либо неполной оплаты отпуска по желанию работника:

- отпуск предоставляется по частям, пропорционально выплаченным отпускным суммам;

- начало отпуска переносится до момента выплаты всей отпускной суммы;

- 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 (ст. 124 ТК РФ).

5.20. В соответствии со ст. 122 ТК РФ работникам по новому месту работы ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев его непрерывной работы полностью, независимо от времени поступления на работу.

5.21. При необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в период необходимый для проведения лечебного курса.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

6.1. Система оплаты труда, включая размеры ставок (окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения (приложение № 3) и другими локальными актами.

6.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда.

6.3. Размер оклада или тарифной ставки в соответствии со статьей 133 ТК РФ не может быть ниже законодательно установленного минимального размера оплаты труда.

В размер МРОТ включаются доплаты и надбавки, премии, иные компенсационные и социальные выплаты.

6.4. Заработная плата выплачивается работнику за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме (ст. 136 ТК РФ). Днями выплаты заработной платы в МАУ «Плавательный бассейн им. Е.И. Карпенко» являются 30 число текущего месяца и не позднее 15 числа следующего месяца.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:

- базовую ставку (должностной оклад), установленную в Республике Бурятия, компенсационные и стимулирующие надбавки и выплаты;

- доплаты за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника;

- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.6. Изменение оплаты труда производится работникам, замещающим должности при увеличении стажа непрерывной работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности заработная плата производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка ст. 234 ТК РФ.

6.7.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

6.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель МАУ «Плавательный бассейн им. Е.И. Карпенко».

6.9. При выплате заработной платы производится выдача каждому работнику расчетного листка, где указываются составные части причитающейся работнику заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая сумма, подлежащая выдаче.

6.10. Заработная плата за весь период ежегодного отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до его начала.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными и региональными законами;

7.2. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

7.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством. Задержка перечисления средств не допускается.

7.4. Внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе

государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

7.5. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании;

7.6. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ);

7.7. Работодатель ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствует перед органом местного самоуправления об улучшении жилищных условий, нуждающимся работникам.

7.8. Оказывать из внебюджетных средств и средств экономии фонда оплаты труда материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения, по утвержденным перечню оснований о предоставлении материальной помощи и ее размерам.

7.11. Работодатель информирует коллектив о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных и внебюджетных, доходов от предпринимательской деятельности и т.п.), в том числе средств, направленных на оплату труда.

7.12. Работодатель полностью возмещает расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населенный пункт для переподготовки или повышения квалификации.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников МАУ «Плавательный бассейн им. Е.И. Карпенко» на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников МАУ «Плавательный бассейн им. Е.И. Карпенко» по охране труда один раз в год. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.3. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.4. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

- 8.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).
- 8.7. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.8. Создать в учреждении комиссию по охране труда.
- 8.9. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
- 8.10. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.11. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.12. Стороны находят необходимым не реже одного раза в полугодие заслушивать на общем собрании работников вопросы состояния условий и охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны договорились, что:

- 9.1. Работодатель направляет настоящий Договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Договора.
- 9.3. Контроль над ходом выполнения настоящего Договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией. Для подведения итогов выполнения настоящего Договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению настоящего Договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в 1 квартале нового года.
- 9.4. Рассматривают в период действия настоящего Договора разногласия, связанные с его выполнением.
- 9.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

9.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств настоящего Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.7. Настоящий Договор действует в течение трех лет со дня подписания.

9.8. Стороны имеют право продлевать действие настоящего Договора на срок не более трех лет неограниченное число раз (ст. 43 ТК РФ).

9.9. Внесение изменений и дополнений в настоящий Договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон, после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения настоящего Договора и одобрения их собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением и нормами действующего законодательства (ст. ст. 41, 44 ТК РФ).

9.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия настоящего Договора.

off

www.ck12.org

1

Received of the
 of the
 of the
 of the

10 25. MN