


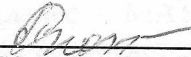
Представитель работодателя

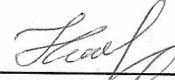
Директор МАУ «ФОК г. Зеи»

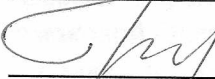
 О.М. Хоменко
« 30 » ноября 2023 г.




Представители работников

 С.Т. Проценко
« 30 » ноября 2023 г.

 Т.Н. Кособуцкая
« 30 » ноября 2023 г.

 А.В. Белобаба
« 30 » ноября 2023 г.

 О.В. Симакова
« 30 » ноября 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного учреждения

«Физкультурно-оздоровительный комплекс города Зеи»

(срок действия: 1 декабря 2023 года по 1 декабря 2026 года)

Реквизиты:

676243, ул. Народная, 22, г. Зея, Амурская область

ИНН 2805005446

КПП 280501001

БИК 041012001

ОГРН 1102815000100

ОКПО 44079451

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий Коллективный договор (далее Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем МАУ «Физкультурно-оздоровительный комплекс города Зеи» (далее - МАУ «ФОК г. Зеи»), на основе согласования взаимных интересов и заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются работодатель в лице Хоменко Олега Михайловича – директора МАУ «ФОК г. Зеи» и работники в лице уполномоченных, избранных на общем собрании коллектива: Проценко Сергея Терентьевича, Кособуцкой Татьяны Николаевны, Белобаба Андрея Владимировича, Симаковой Оксаны Викторовны.

1.3. Предметом настоящего договора являются права и интересы работников, гарантированные действующим законодательством, а также дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников МАУ «ФОК г.Зеи» независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы, в том числе на руководителя учреждения.

1.5. В течение срока действия настоящего Договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, но вправе по взаимной договоренности вносить изменения, не снижающие действующие гарантии для работников.

Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением или дополнительным соглашением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников и работодателя.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

Договорившиеся стороны обязуются:

2.1. Сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических проблем МАУ «ФОК г. Зеи», выступать в органах государственного управления по вопросам защиты экономических и социальных прав и интересов работников, участвовать в разработке соответствующих нормативных актов, программ, рекомендаций.

2.2. Обеспечивать выполнение установленных законодательством и данным Договором минимальных социальных гарантий и льгот работникам и их семьям.

2.3. Принимать совместные меры, направленные на:

- обеспечение достойной жизни работников,
- повышение эффективности работы,
- создание здоровых и безопасных условий труда,
- совершенствование организации и стимулирование оплаты труда,
- обеспечение роста заработной платы,
- реализацию в полном объеме программ социальной защиты работников, пенсионеров, инвалидов общества,
- повышение профессионального уровня работников.

2.4. Обеспечивать предупреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в коллективе, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров.

2.5. Права и обязанности работников МАУ «ФОК г. Зеи»

2.5.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительностью рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ;

2.5.2. Обязанности работников:

- полностью использовать рабочее время для производительного и качественного труда.

- своим добросовестным отношением к труду способствовать увеличению доходов МАУ «ФОК г. Зеи».

- выполнять правила внутреннего трудового распорядка и должностные инструкции.

- соблюдать правила техники безопасности, требования охраны труда.

- бережно относиться к использованию основных фондов и расходованию материальных ресурсов.

- повышать свой профессиональный уровень в соответствии с утвержденной программой.

Основные трудовые права и обязанности работников и работодателя изложены в Правилах внутреннего трудового распорядка работников МАУ «ФОК г. Зеи» (Приложение № 5).

2.6. Права и обязанности работодателя

2.6.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками МАУ «ФОК г. Зеи» в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

- вести коллективные переговоры и заключать Коллективный договор с работниками МАУ «ФОК г. Зеи», в лице их представителей, уполномоченных на представительство общим собранием работников;

- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка МАУ «ФОК г. Зеи»;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;

- принимать локальные нормативные акты;

2.6.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- при принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с представителями трудового коллектива МАУ «ФОК г. Зеи», обеспечивать их необходимой информацией и нормативной документацией, руководствуясь при этом постановлением Правительства РСФСР от 05.12.91 г. № 35 (в ред. от 03.10.2002 № 731) «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну».

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам соответствующую оплату их труда, на основании действующих положений;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки согласно разделу 6 Коллективного договора;

- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на снижении влияния вредных факторов производства на здоровье работников.

- своевременно выполнять предписания государственных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства РФ;
- представлять интересы трудового коллектива перед государственными, хозяйственными и общественными органами.
- осуществлять профессиональную подготовку (переподготовку) и повышение квалификации работников для нужд учреждения в специализированных учреждениях;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.7. Права и обязанности представителей работников

- защищать социально-трудовые права и профессиональные интересы работников МАУ «ФОК г. Зеи», в рамках данного Коллективного договора;
- содействовать повышению эффективности производства;
- содействовать повышению жизненного уровня работников;
- содействовать росту реальной заработной платы и своевременности ее выплаты;
- осуществлять ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора от имени работников, в соответствии с Федеральным законом и контролировать его выполнение;
- представлять интересы работников в случае возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов);
- осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам;
- участвовать в мероприятиях по обеспечению безопасных условий труда;
- осуществлять совместно с фондом социального страхования контроль за правильным и рациональным расходованием средств государственного социального страхования;
- участвовать в работе комиссии по социальному страхованию;
- воздерживаться от объявления забастовок в период действия Коллективного договора при условии его выполнения.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

3.1. Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора о работе в МАУ «ФОК г. Зеи» как на неопределенный срок, так и на определенный срок (ст. 58,59 ТК РФ).

3.2. Трудовой договор, есть соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором, иными локальными нормативными актами и соглашением сторон.

3.3 Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

с лицами, поступающими на работу по совместительству;

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 настоящего Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

3.4. Трудовой договор с работником МАУ «ФОК г. Зеи», заключается в письменной форме и включает в себя наименование должности, место работы, условия оплаты труда, режим работы, количество дней отпуска, дополнительные льготы и иные условия договора (гл.11 ст. 64-70 ТК РФ).

3.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором.

3.6. По соглашению сторон в трудовом договоре может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе, за исключением случаев, предусмотренных в ст. 70 ТК РФ. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора. Срок испытания не может превышать трех месяцев для работников учреждения и шести месяцев для директора. В период испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности и другие периоды фактического отсутствия на работе (ст.70 ТК РФ).

3.7. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той

же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.8. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в специализированных учреждениях.

В случаях предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает условия для совмещения работы с обучением.

3.9. Основаниями для прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизации;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

3.10. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, в письменной форме сообщить работникам о возможном сокращении штатов, численности работников и возможном расторжении трудовых договоров.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников – работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий предоставляет органу службы занятости и представителям работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.11. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и мерах по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства при ухудшении финансово-экономического положения организации.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю и устанавливается для каждого работника согласно правилам трудового распорядка, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

4.2. Продолжительность рабочей недели устанавливается:

- 40 часов – для мужчин (ст.91 ТК РФ);
- 36 часов – для женщин (ст.320 ТК РФ);
- 24 часа – для тренеров и инструкторов-методистов физкультурно-спортивных организаций, инструктора по адаптивной физической культуре (ст.348.1 ТК РФ);

4.3. Рабочий день для уборщиков служебных помещений (с уборкой санузла), тренеров, инструкторов-методистов может быть разделен на части (ст.105 ТК РФ).

4.4. Рабочее время рабочих и служащих МАУ «ФОК г. Зеи» регулируется действующим Трудовым кодексом РФ в соответствии, с которым:

- устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: директору, заведующему Дворцом спорта, Стадионом, старшему инструктору-методисту физкультурно-спортивных организаций, слесарю-ремонтнику, секретарю руководителя, инженеру по охране труда, художнику, уборщику территории стадиона, инструктору по спорту, уборщику служебных помещений (с уборкой санузла) стрелкового тира; специалисту;

- устанавливается шестидневная рабочая неделя: уборщикам служебных помещений (с уборкой санузла), старшему кассиру, кассиру билетному стадиона, гардеробщикам, уборщику территории Дворца спорта;

- устанавливается сменная работа по графикам сменности для сторожей, аппаратчиков ХВО, оператору хлораторной установки, контролерам, медицинским работникам (гл.15, ст. 103 Трудового кодекса РФ);

- инструкторам-методистам физкультурно-спортивных организаций и тренерам, инструктору по адаптивной физической культуре устанавливается работа по расписанию занятий спортивных групп и секций, утвержденному руководителем МАУ «ФОК г. Зеи»;

- для работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда - оператор хлораторной установки, аппаратчики ХВО, медицинским работникам устанавливается продолжительность рабочей смены 12 часов при условии соблюдения сокращенной продолжительности рабочей недели 36 часов (ст. 94 ТК РФ).

- устанавливается суммированный учет рабочего времени сторожам, аппаратчикам ХВО, операторам хлораторной установки, контролерам плавательного бассейна, медицинским работникам. Учетным периодом считается календарный год. Оплата производится согласно Положению об оплате труда работников МАУ «ФОК г. Зеи».

4.5. Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, порядок перехода работников из смены в смену, в том числе в выходные и праздничные дни устанавливаются графиками сменности, правилами внутреннего трудового распорядка МАУ «ФОК г. Зеи» с соблюдением трудового законодательства по суммированному учету рабочего времени в течение года. Графики сменности утверждаются руководителем и доводятся до сведения работников не позже, чем за один месяц до их введения.

4.6. Руководитель обязан организовать учет явки на работу и ухода с работы работников.

4.7. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста

четырнадцать лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

4.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается (статья 113 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие 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, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Согласно статьи 95 ТК РФ продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

4.9. Порядок привлечения к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ)

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения, или его части, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Работникам предоставляется выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) в соответствии со статьёй 111 ТК РФ.

5.2. Всем работникам предоставляются выходные дни (при пятидневной рабочей недели – два выходных дня: суббота, воскресенье; при шестидневной рабочей недели – понедельник или воскресенье). Инструкторам-методистам физкультурно-спортивных организаций, тренерам, инструктору по адаптивной физической культуре выходной день устанавливается согласно графику занятий, утвержденному руководителем; работникам,

работающим по графикам сменности – согласно утвержденным руководителем графикам работы.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (статья 110 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

5.3. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются (статья 112 ТК РФ):

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
(в ред. Федерального закона от 23.04.2012 N 35-ФЗ)

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и первой статьи 112 ТК РФ. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой статьи 112 ТК РФ, на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном частью пятой статьи 112 ТК РФ.

Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации. При этом нормативный правовой акт Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в очередном календарном году подлежит официальному опубликованию не позднее, чем за месяц до наступления соответствующего календарного года. Принятие нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в течение календарного года допускается при условии официального опубликования указанных актов не позднее, чем за два месяца до календарной даты устанавливаемого выходного дня.

5.4. Согласно трудовому кодексу работникам могут предоставляться дополнительные оплачиваемые дни отдыха:

- после каждого дня сдачи крови и её компонентов (статья 186 ТК РФ);

- лицам, осуществляющим уход за детьми – инвалидами (статья 262 ТК РФ).

5.5. Всем работникам МАУ «ФОК г. Зеи» предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы. Продолжительность ежегодного отпуска устанавливается 28 календарных дней для всех работников и 42 календарных дня – тренерам, инструкторам-методистам физкультурно-спортивных организаций, старшему инструктору-методисту физкультурно-спортивных организаций, инструктору по спорту, инструктору по адаптивной физической культуре.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно (статья 122 ТК РФ).

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.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (статья 120 ТК РФ). Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Ежегодный оплачиваемый отпуск согласно статьи 124 ТК РФ должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

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.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год, если иное не предусмотрено ТК РФ. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.6. Дополнительные отпуска:

- за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера – 16 календарных дней;
- работникам с вредными и опасными условиями труда от 6 до 12 рабочих дней (приложение № 2 к настоящему Коллективному договору);
- руководителям, специалистам, рабочим и служащим в зависимости от объема работ, степени напряженности и сложности труда и самостоятельности в работе, за ненормированный рабочий день от 3 до 12 календарных дней согласно приложению № 3, к настоящему Коллективному договору, (ст. 101, 119 Трудового Кодекса РФ).

5.7. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (гл. 19 ст. 125 Трудового Кодекса РФ).

5.8. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в МАУ «ФОК г. Зеи». В последующие годы работы отпуск предоставляется в любое время года в соответствии с графиком, который составляется на

каждый календарный год и доводится до сведения работников не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

5.9. Работникам гарантируется предоставление отпуска с сохранением заработной платы в случае:

- смерти близких родственников (супруг (а), дети, родители, родные сестры, братья) до 5 дней;
- рождения ребенка отцу предоставляется до 3 дней;
- регистрации брака работника или его детей до 3 дней.

5.10. Предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 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,
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году,
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, имеющему ребенка инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокому родителю, воспитывающему ребенка до четырнадцати лет – до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

5.11. Работнику, пострадавшему или получившему материальный ущерб в результате пожара или стихийного бедствия, иных непредвиденных обстоятельств на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. В МАУ «ФОК г. Зеи» устанавливается система оплаты труда согласно Положения об оплате труда работников МАУ «ФОК г. Зеи».

6.2. Оплата труда работникам МАУ «ФОК г. Зеи» осуществляется в соответствии с заключенными трудовыми договорами по утвержденным окладам (ставка) заработной платы и Положением об оплате труда работников МАУ «ФОК г. Зеи».

6.3. Работникам гарантируется оплата труда, в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

6.4. Выдача заработной платы работникам МАУ «ФОК г. Зеи» производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ, не реже чем два раза в месяц 05 и 20 числа каждого месяца.

6.5. По заявлению работника заработная плата перечисляется на его лицевые счета в банковском учреждении. При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний (приложение №7 к настоящему Коллективному договору)

6.6. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

6.7. Работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда в виде процентных надбавок к окладу (ставке), согласно Приложению № 1 к настоящему Коллективному договору и Положения об оплате труда работников МАУ «ФОК г. Зеи».

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за расширенный объем работ, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавка за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, не может превышать 50 % заработка.

- районный коэффициент - в размере 1,7 заработка. Указанный размер районного коэффициента к заработной плате является предельным.

Порядок и условия выплат компенсационного характера осуществляются в соответствии с Положением об оплате труда работников МАУ «ФОК г. Зеи».

6.8. Работникам МАУ «ФОК г. Зеи» устанавливаются выплаты стимулирующего характера, в целях повышения качества выполняемой работы и поощрения. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя в пределах субсидии на оплату труда работников МАУ «ФОК г. Зеи»:

- ежемесячная процентная надбавка к окладу (ставке) заработной платы за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работодателем на основании распорядительного акта с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с должностной инструкцией;

- ежемесячные выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании Положения об оплате труда Учреждения.

- ежемесячная премия по результатам работы устанавливается работникам работодателем на основании распорядительного акта руководителя;

- единовременное премирование работников Учреждения осуществляется за выполнение ими сложных (срочных) важных (особо важных) заданий в срок или досрочно, требующий от исполнителя приложения дополнительных усилий и времени, работы с повышенной интенсивностью в течение месяца, квартала или года.

Порядок и условия стимулирующих выплат осуществляются в соответствии с Положением об оплате труда работников МАУ «ФОК г. Зеи».

При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

6.9. При нарушении установленных сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать ему денежную компенсацию в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.10. Оплата времени простоя производится:

- по причинам, не зависящим от работника и работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя;

- по вине работодателя - не менее 2/3 средней заработной платы работника;

- по вине работника время простоя не оплачивается (ст.157 ТК РФ).

6.11. В области нормирования труда:

- нормы труда вводятся, их замена и частичный пересмотр производится после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда;

- внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда.

6.12. Оплата работы в ночное время

Согласно статье 154 ТК РФ каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам МАУ «ФОК г. Зеи» устанавливается согласно пунктом 3.3. - д раздела 3 (Порядок и условия - выплат компенсационного характера) Положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Физкультурно-оздоровительный комплекс города.

6.13. Согласно статьи 137 ТК РФ удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья статьи 157 ТК РФ);

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и второй статьи 137 ТК РФ, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев: счетной ошибки;

если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья статьи 157 ТК РФ);

если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Согласно статье 138 ТК РФ общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

6.14. 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 (статья 151 ТК РФ).

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

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СВЯЗАННЫЕ С РАСТОРЖЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

7.1. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа, службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения (часть третья введена Федеральным законом от 13.07.2020 N 210-ФЗ).

В случае, предусмотренном частью второй ст. 178 ТК РФ, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей ст. 178 ТК РФ, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

7.2. Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья статьи 178 ТК РФ) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

7.3. При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья 178 ТК РФ) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая 178 ТК РФ) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

7.4. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ)

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ)

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ)

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ)

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ)

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий и (или) единовременной компенсации, предусмотренной частью пятой ст. 178 ТК РФ.

8. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

8.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в МАУ «ФОК г. Зеи» возлагаются на работодателя.

8.2 Работодатель обязан:

- выделять на мероприятия по охране труда денежные средства в сумме: 2024 г. - 270000 рублей, 2025 г. - 285000 рублей, 2026 г. - 290000 рублей, но не менее 0,2 % от суммы затрат на производство услуг (ст. 226 Трудового Кодекса РФ);

- выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно приложению № 6;

- проводить специальную оценку труда на рабочих местах, согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ (в ред. от 23.06.2014 № 160-ФЗ) "О специальной оценке условий труда".

- обеспечивать информирование об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки труда в организации;

- для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

- обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение охране труда и проверку знаний требований охраны труда ежегодно;

- осуществлять контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № 4;

- производить доплату за вредные условия труда в размере согласно картам специальной оценки условий труда рабочих мест по условиям труда (приложение №1) и Положения об оплате труда работников МАУ «ФОК г. Зеи».

- производить доплату за вредные условия труда в размере согласно картам специальной оценки условий труда рабочих мест по условиям труда (приложение №1) и Положения об оплате труда работников МАУ «ФОК г. Зеи». Производить выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов аппаратчикам ХВО, операторам хлораторной установки, медицинскому работнику согласно нормам, утвержденным приказом Минтруда России от 12.05.2022 № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов». При этом бесплатная выдача молока или равноценных пищевых продуктов производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте и превышающим установленные гигиенические нормативы уровнем вредных производственных факторов, установленными по результатам специальной оценки условий труда. В соответствии со ст. 222 ТК РФ и согласно приложения №3 к приказу Минтруда России от 12.05.2022 № 291н выдача молока может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока жирностью не менее 2,5%. При этом выплаты должны производиться не реже одного раза в месяц, и их индексация должна проводиться пропорционально росту цен на молоко в розничной торговле. Размер компенсационной выплаты устанавливается приказом директора с согласованием представительного органа работников

- Обеспечивать контроль состояния условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

8.3. Установить единовременную материальную помощь (членам их семей) сверх установленных законодательством в связи с несчастным случаем на производстве:

- смерть работающего сотрудника – до 10000 рублей;
- получение работником инвалидности – до 5000 рублей.

9. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ, ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

9.1. Согласно Положению об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Физкультурно-оздоровительный комплекс города» из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Оказание материальной помощи работникам производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка - 3000 рублей (за исключением совместителей);
- в связи с регистрацией брака в размере 2000 рублей (за исключением совместителей);
- в связи с присуждением почетных званий РФ, при награждении знаками отличия РФ, при награждении орденами и медалями РФ в размере 5000 рублей (при наличии средств);
- с юбилейной датой со дня рождения работникам (50, 55, 60, 65 лет) в размере 3000 рублей;
- в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - до 3000 рублей;
- при объявлении благодарности - до 1000 рублей;
- при награждении почетной грамотой - до 2000 рублей;
- при получении золотого, серебряного, бронзового знака «Готов к труду и обороне» (ГТО) – до 3000 рублей;
- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до 3000 рублей;
- в связи со смертью работника, работающего на момент смерти в учреждении, при письменном обращении близкого родственника (супруг (а), дети, родители, родные сестры, братья), с предоставлением подтверждающих документов в размере – до 8 000 руб. (за исключением совместителей);
- утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия, иных непредвиденных обстоятельств - до 10 000 руб. в зависимости от ущерба, установленного соответствующей комиссией или соответствующими органами при предоставлении документов (за исключением совместителей);
- особой нуждемости (на лечение работников при заболеваниях, требующих дорогостоящего лечения на базе областной и центральных клинических больниц (на основании подтверждающих документов, учитывая материальное положение работника), но не более 10 000 руб. (за исключением совместителей);
- к праздничным дням, предусмотренным ТК РФ (23 февраля - День защитника отечества, 8 марта – Международный женский день) и к профессиональному празднику «День физкультурника» – до 1000 рублей на каждого работника (при наличии средств), (за исключением совместителей);

9.3. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю учреждения - Учредитель, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи определяется:

- для работников - приказом руководителя,
- для руководителя - распорядительным актом Учредителя.

9.4. В случае отсутствия экономии средств по фонду оплаты труда вышеуказанные выплаты могут быть сделаны из средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

9.5. Согласно Положения о порядке предоставления платных услуг, из средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, работникам учреждения также могут производиться выплаты по оказанию материальной помощи:

- многодетным матерям к Дню матери России, имеющей 3 и более детей, до 23 лет (при наличии средств) – до 1000руб;
- одиноким матерям перед началом нового учебного года для подготовки ребенка в школу – до 1000 рублей (за исключением совместителей).
- в связи с похоронами близких родственников (супруг (а), дети, родители, родные сестры, братья) в размере – до 8 000 руб. (за исключением совместителей);
- к юбилейной дате со дня рождения (70, 75,80 лет) в размере 3000 рублей (за исключением совместителей);

9.6. Единовременная материальная помощь конкретному работнику выплачивается на основании его письменного заявления и оформляется приказом руководителя Учреждения, согласованного с представителем от работников.

На материальную помощь не начисляется районный коэффициент и надбавка к заработной плате за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Материальная помощь не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.

9.7. При направлении в служебную командировку работника МАУ «ФОК г. Зеи» возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные (Постановление главы города Зеи от 24.02.2015 г. № 19 «Об утверждении Положения о порядке и условиях командирования работников организаций, финансируемых из бюджета города» Постановление администрации города Зея от 10.03.2022 № 269 «О внесении изменений в Положение о порядке и условиях командирования работников организаций, финансируемых из бюджета города, утверждённое постановлением главы города от 24.02.2015 № 19) в размерах:

-оплата найма жилого помещения - по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами, но не выше стоимости стандартного однокомнатного (одноместного) номера, а при отсутствии подтверждающих документов – 12 рублей за каждые полные сутки нахождения в служебной командировке;

- суточные - 300 рублей в сутки, за каждый день нахождения в командировке в пределах Амурской области, и в размере 500 рублей – за пределами Амурской области;

- расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов) – по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами.

За период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути (в том числе за время вынужденной остановки в пути) работодатель сохраняет средний заработок за все рабочие дни, установленные для работников Правилами внутреннего трудового распорядка. При выезде в командировку или возвращения из командировки в выходные и (или) нерабочие праздничные дни работодатель осуществляет их оплату в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ, либо по желанию работника представляет оплачиваемый в одинарном размере дополнительный день отдыха.

9.9. Согласно ст. 153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, и день отдыха оплате не подлежит.

9.10. Каждому работнику и членам его семьи предоставлять бесплатный проезд 1 раз в 2 года в пределах Российской Федерации (Постановление главы города Зеи от 16.12.2015 № 149 «Об утверждении Порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в органе местного самоуправления и учреждениях, финансируемых из бюджета города Зеи», ст. 325 ТК РФ).

9.11. Работники МАУ «ФОК г. Зеи» и их дети могут пользоваться услугами комплекса бесплатно в течение календарного года по пропускам, выданным руководителем МАУ «ФОК г. Зеи», услугой предоставление сауны работники могут воспользоваться не более 2 раз в год с устного распоряжения руководителя.

9.12. Неработающим пенсионерам, ушедшим на пенсию с физкультурно-оздоровительного комплекса и отработавшим не менее 5 лет в учреждение предоставляется пятидесяти процентная скидка на все виды платных услуг МАУ «ФОК г.Зеи».

9.9. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами (статья 184 ТК РФ)

10. ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ (СПОРОВ)

Трудовые споры между работниками и администрацией МАУ «ФОК г. Зеи» рассматриваются в соответствии с гл.60 и 61 ТК РФ.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года. Вступает в силу с 01.12.2023 года и действует по 30 ноября 2026 года.

11.2. Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

11.3. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

11.4. Ни одна из сторон, заключающая настоящий Договор не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

11.5. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

11.6. Настоящий Коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.7. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора определяется законодательством (статья 55 ТК РФ).

11.8. Если условия хозяйственной деятельности МАУ «ФОК г. Зеи» ухудшаются или организации грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего Коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения МАУ «ФОК г. Зеи», о чем составляется соответствующий документ.

Коллективный договор зарегистрирован в _____ Регистрационный № _____

Приложение № 1 к коллективному договору МАУ «ФОК г. Зеи» на 2023-2026 гг.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУ «ФОК г. Зеи»
М.М.М.
О.М. Хоменко
«30» ноября 2023 г.

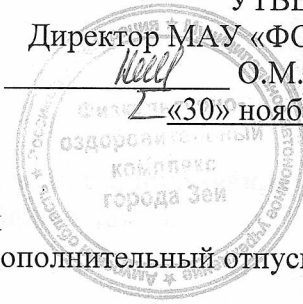


ПЕРЕЧЕНЬ
профессий с вредными условиями труда

№ п/п	Профессия	Размер доплат, %	Основание, установленной доплаты
1	Аппаратчик ХВО	4	Карта спец. оценки труда № 2 от 23.11.2020 г.
2	Оператор хлораторной установки	4	Карта спец. оценки труда № 12 от 23.11.2020 г.
3	Слесарь -ремонтник	4	Карта спец. оценки труда № 14 от 23.11.2020 г.
4	Художник	4	Карта спец. оценки труда № 24 от 23.11.2020 г.
5	Фельдшер	4	Карта спец. оценки труда № 23 от 23.11.2020 г.

Исполнитель: И.В. Плисюк
Заведующий дворцом спорта

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУ «ФОК г. Зеи»
О.М. Хоменко
«30» ноября 2023 г.



Список работ и профессий с вредными условиями труда, дающих право на дополнительный отпуск (в рабочих днях).

Основание:

1) Постановление Госкомтруда и ВЦСПС от 25.10.74 г. № 298/П-22 (в ред. постановления Минтруда СССР от 29.05.1991 № 11)

№	Наименование должности, профессии	Продолжительность доп. отпуска	Пункт и стр. списка вредн. проф.	Основание
1	Аппаратчик ХВО	12	Список «XLIII» п.7а	Постановление №298/П-22
2	Оператор хлораторной установки	12	Список «XXXVIII» п.13	Постановление №298/П-22
3	Слесарь-ремонтник	6	Список «XXXVIII» п.16	Постановление №298/П-22
4	Фельдшер, медсестра	6	Список «XL»	Постановление №298/П-22

Исполнитель: И.В. Плисюк
Заместитель дворцом спорта

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников с ненормированным рабочим днем, пользующихся
дополнительными отпусками (в календарных днях).

Основание: Трудовой кодекс Российской Федерации, статья 119.

№	Наименование должности	Количество дней
1	Директор	Устанавливается трудовым договором
2	Заведующий Дворцом спорта	12
3	Заведующий Стадионом	12
4	Инженер по охране труда	9
5	Секретарь руководителя	9
6	Специалист	9

Нормы выдачи СИЗ работникам МАУ «ФОК г. Зеи»

(Утверждены Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №997н от 9.12.2014г., Постановлением Министерства Труда и Соцразвития РФ от 29.12.1997 №68 (в ред. от 05.05.2012 № 118))

№	Профессия и должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи	Обоснование
1.	Слесарь-ремонтник	Костюм для защиты от общих загрязнений Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания	1 шт. в год 1 пара в год 12 пар в год 12 пар в год До износа До износа	Приложение к приказу № 997н, п.148
2.	Уборщик служебных помещений (с уборкой санузла)	Халат для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые	1 шт. в год 6 пар в год 12 пар в год	Приложение к приказу № 997н, п.171
3.	Аппаратчик химводоочистки	Костюм для защиты от производственных загрязнений Фартук для защиты от растворов Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания	1 шт. в год 2 шт. в год 1 пара в год 12 пар в год До износа До износа До износа	Приложение к приказу № 997н, п.3
4.	Уборщик территорий	Костюм для защиты от производственных загрязнений Фартук для защиты от растворов Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые <i>Дополнительно в зимнее время:</i> Валенки или сапоги	1 шт. в год 2 шт. в год 1 пара в год 6 пар в год До износа До износа	Приложение к приказу № 997н, п.23, примечание п.11
5.	Медсестра (фельдшер)	Халат х/б Перчатки резиновые Очки защитные	До износа До износа До износа	Приложение к постановлению № 68, п.17
6.	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. в год	Приложение к приказу № 997н, п.19

Исполнил: И.В. Плисюк
Заведующий дворцом спорта

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУ «ФОК г. Зеи»
Хоменко О.М. Хоменко
«30» ноября 2023 г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка распространяются на всех работников Муниципального автономного учреждения «Физкультурно-оздоровительный комплекс города Зеи» и определяют порядок приема и увольнения сотрудников, основные обязанности сотрудников и администрации, графики труда и отдыха, поощрения за успехи в работе, ответственность за нарушение трудовой дисциплины, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений.

1.2. Настоящие Правила разработаны в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ), Уставом МАУ «ФОК г. Зеи».

2. Порядок приема и увольнения

2.1. При приеме на работу работодателю (обслуживающей организации) представляются следующие документы (ст.65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается на условиях совместительства;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, квалификации, наличии специальных знаний или профессиональной подготовке, наличии квалификационной категории, если это требует работа;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы (наличие медицинской книжки) (ст. 324 ТК РФ);
- 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.

2.2. Лицо, поступающее на работу по совместительству, не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку в данного работника или если в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется. При приеме на работу по совместительству, требующих специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предоставления документа об образовании и (или) о квалификации, либо его надлежаще заверенной копии, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы

Для определенной категории работников, представляется согласие на работу по совместительству от основного работодателя.

2.3. Прием на работу осуществляется в следующем порядке:

- оформляется заявление кандидата на имя руководителя;

- составляется и подписывается трудовой договор;
- издается приказ о приеме на работу, который доводится до сведения нового работника под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы;
- оформляется личное дело на нового работника (копии документов об образовании, квалификации, профподготовке, если необходимо при работе медицинская книжка, копии приказов о назначении, переводе, повышении, увольнении);

2.4. Расходы на прохождение медицинского осмотра несет работодатель (ст.213 ТК РФ). Работнику прошедшему предварительный медосмотр за собственный счет, при предъявлении соответствующего документа, МАУ «ФОК г. Зеи» возмещает данные расходы.

2.5. При приеме работника на работу или переводе его на другую работу руководитель МАУ «ФОК г. Зеи» обязан:

- разъяснить его права и обязанности;
- познакомить с должностной инструкцией, содержанием и объемом его работы, с условиями оплаты его труда;
- познакомить с Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

2.6. По соглашению сторон в трудовом договоре может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора. Срок испытания не может превышать трех месяцев для работников учреждения и шести месяцев для директора. В период испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности и другие периоды фактического отсутствия на работе (ст.70 ТК РФ).

2.7. Трудовые книжки хранятся у работодателя МАУ «ФОК г. Зеи» или в обслуживающем учреждении, с которым заключено письменное соглашение, наравне с ценными документами, в условиях, гарантирующих их недоступность для посторонних лиц.

2.8. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия за исключением случаев, предусмотренных в ст. 72.2, 74 ТК РФ (для замещения временно отсутствующего работника). При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Продолжительность перевода на другую работу до одного года ст. 73 ТК РФ.

2.9. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

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 два месяца, если иное не предусмотрено трудовым кодексом РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.10. Срочный трудовой договор, заключенный на определенный срок (не более 5 лет), расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее, чем за три дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, на время выполнения определенной работы, на время выполнения сезонных работ. В случае, если ни

одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58, 79 ТК РФ).

Срочный трудовой договор может быть заключен (ст. 59 ТК РФ):

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

2.11. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников либо по несоответствию занимаемой должности допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника с его согласия на другую работу (ст. 81 ТК РФ).

2.12. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты работодателем в случаях предусмотренных ст. 81 и ст. 83 ТК РФ.

2.13. В день увольнения работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении или сведения о трудовой деятельности и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника выдать копии документов, связанных с его работой.

3. Основные обязанности работодателя

3.1. Обеспечить соблюдение требований Устава, Коллективного договора и правил внутреннего трудового распорядка.

3.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

3.3. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

3.4. Обеспечивает работникам соответствующую оплату их труда, на основании действующих положений.

3.5. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки.

3.6. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на снижение влияния вредных факторов производства на здоровье работников.

4. Основные права и обязанности работников

4.1 Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и Коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительностью рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ;

4.2. Обязанности работников:

- полностью использовать рабочее время для производительного и качественного труда;
- своим добросовестным отношением к труду способствовать увеличению прибыли МАУ «ФОК г. Зеи»;
- выполнять правила внутреннего трудового распорядка и должностные инструкции;
- соблюдать правила техники безопасности, требования охраны труда;
- бережно относиться к использованию основных фондов и расходованию материальных ресурсов;
- повышать свой профессиональный уровень в соответствии с утвержденной программой;
- проходить в установленные сроки медицинский осмотр;
- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

5. Режим работы и время отдыха

5.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю и устанавливается для каждого работника согласно правилам трудового распорядка, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2. Продолжительность рабочей недели устанавливается:

- 40 часов – для мужчин (ст.91 ТК РФ);
- 36 часов – для женщин (ст.320 ТК РФ);
- 24 часа – для тренеров и инструкторов-методистов физкультурно-спортивных организаций, инструктора по адаптивной физической культуре (ст.348.1 ТК РФ);

5.3. Рабочее время рабочих и служащих МАУ «ФОК г. Зеи» регулируется действующим Трудовым кодексом РФ в соответствии, с которым:

- устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: директору, заведующим Дворцом спорта, Стадионом, старшему инструктору-методисту физкультурно-спортивных организаций, слесарю-ремонтнику, секретарю руководителя, инженеру по охране труда, художнику, уборщику территории стадиона, инструктору по спорту, специалисту;
- устанавливается шестидневная рабочая неделя: уборщикам служебных помещений (с уборкой санузла), старшему кассиру, кассиру билетному стадиона, гардеробщику, уборщику

территории Дворца спорта; для уборщика служебных помещений (с уборкой санузла) стрелкового тира;

- устанавливается сменная работа по графикам сменности для сторожей, аппаратчиков ХВО, оператору ХВО, контролерам, медицинским работникам (ст. 103 Трудового Кодекса РФ);

- для работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда - оператор и аппаратчики ХВО, устанавливается продолжительность рабочей смены 12 часов при условии соблюдения сокращенной продолжительности рабочей недели 36 часов (гл.15, ст.92, 94 ТК РФ).

- устанавливается суммированный учет рабочего времени сторожам, аппаратчикам ХВО, оператору ХВО, контролерам, медицинским работникам. Учетным периодом считается календарный год. Оплата производится согласно Положения об оплате труда работников МАУ «ФОК г.Зей».

5.5 Работникам, работающим по пятидневной рабочей неделе, устанавливается рабочий день:

а) для мужчин – с 08.00 до 17.00 часов ежедневно, перерыв на обед с 12.00 до 13.00 часов;

б) для женщин:

- заведующим дворцом спорта, стадионом, специалисту, старшему инструктору методисту физкультурно-спортивных организаций, инженеру по охране труда, секретарю руководителя: понедельник – с 8.00 до 17.00, вторник, среда, четверг, пятница – с 08.00 до 16.00 часов, перерыв на обед с 12.00 до 13.00 часов, выходные дни – суббота, воскресенье.

- инструктору по спорту: понедельник- с 9.00-18.00, вторник-пятница- с 9.00-17.00, перерыв на обед с 12.00 до 13.00; выходные дни – суббота, воскресенье.

- художнику: понедельник, вторник, среда, четверг – с 8.00 до 12.00, пятница – с 08.00 до 10.00 часов, выходные дни – суббота, воскресенье.

- в течение рабочего дня устанавливается два технических перерыва: до обеда и после обеда по 15 минут каждый;

5.6 Работникам, работающим по шестидневной рабочей неделе, устанавливается рабочий день:

5.6.1 для уборщиков служебных помещений (с уборкой санузла) работа в две смены (по графикам сменности, утвержденным руководителем МАУ «ФОК г. Зей»): первая смена – с 07.00 до 13.30 часов, перерыв на обед с 10.00 до 10.30 часов; вторая смена – с 13.30 до 20.00 часов, перерыв на обед с 16.30 до 17.00 часов; выходной день-понедельник или воскресенье, в летний период переводятся на пятидневную рабочую неделю;

5.6.2 для уборщика территории Дворца спорта:

- при 40 часовой рабочей недели: вторник-пятница с 08.00 до 16.00 часов, перерыв на обед с 12.00 до 13.00 часов; суббота, воскресенье – с 08.00 до 15.00 часов, на обед с 12.00 до 13.00 часов; предусматриваются два технических перерыва по 15 минут; выходной – понедельник, (составляется график работы для соответствия нормы времени производственного календаря);

- при 36 часовой рабочей недели: вторник – воскресенье с 08.00 до 15.00 часов, перерыв на обед с 11.00 до 12.00 часов; в течение рабочего дня установлены два технических перерыва по 15 минут; выходной – понедельник, (составляется график работы для соответствия нормы времени производственного календаря);

5.6.3 для старшего кассира Дворца спорта рабочий день устанавливается: вторник, четверг - с 14.00 до 20.00 часов, предусматриваются два технических перерыва по 15 минут; среда - с 14.00 до 19.00 часов пятница – с 11.00 до 20.00 часов - перерыв на обед с 13.00 до 15.00 часов; суббота с 14.30 до 19.30 часов; воскресенье с 12.30 до 19.30 часов; предусматриваются два технических перерыва по 15 минут; выходной – понедельник, (составляется график работы для соответствия нормы времени производственного календаря и режиму работы объектов платных услуг);

5.6.4 для гардеробщиков рабочий день устанавливается в две смены: первая с 08.00 до 14.00 часов; вторая смена с 14.00 до 20.00 часов; в каждой смене устанавливаются два технических перерыва по 15 минут каждый; выходной – понедельник; работа по графикам сменности, утвержденным руководителем МАУ «ФОК г. Зей»;

5.6.5 инструкторам-методистам физкультурно-спортивных организаций и тренерам, инструктору по адаптивной физической культуре устанавливается работа по расписанию занятий спортивных групп и секций, утвержденному руководителем МАУ «ФОК г. Зеи»;

5.6.6 для уборщика служебных помещений борцовского зала рабочий день устанавливается: с 08.00 до 11.00 часов; выходной – воскресенье; в летний период (июнь-сентябрь) переводится на пятидневную рабочую неделю;

5.6.7 для уборщика служебных помещений павильона-раздевалки рабочий день устанавливается: первая смена с 08.00 до 14.30 часов, перерыв на обед с 11.00 до 11.30 часов, выходной – понедельник; вторая смена с 14.00 до 20.30. перерыв на обед с 17.00 до 17.30 часов, выходной – воскресенье;

5.6.8 для уборщика территории стадиона рабочий день устанавливается: понедельник - пятница с 8.00 до 17.00 часов, перерыв на обед с 12.00 до 13.00; выходной- суббота, воскресенье.

5.6.9 для кассира билетного стадиона рабочий день устанавливается: вторник-воскресенье с 14.00 до 20.00 часов, выходной – понедельник.

5.6.10 для уборщика служебных помещений (с уборкой санузла) стрелкового тира: понедельник- с 9.00-18.00, вторник-четверг - с 9.00-17.00, перерыв на обед с 12.00 до 13.00; пятница с 09.00 до 12.00; суббота с 10 до 12.00; выходной воскресенье.

5.7. При несовпадении норм часов за месяц с нормами производственного календаря рабочий день или смена работников МАУ «ФОК г. Зеи» может быть увеличена или уменьшена на 1 час.

5.8. Работникам, работающим по графикам сменности (аппаратчикам ХВО, сторожам (вахтерам), контролерам, медицинским работникам) в связи с непрерывностью производственного процесса время для отдыха и питания предоставляется в рабочее время в виде 15 минутных перерывов в течение смены, не более 2 раз в смену.

5.9. Работодатель организует учет явки на работу и ухода с работы работников.

5.10. Всем работникам МАУ «ФОК г. Зеи», предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы. Продолжительность ежегодного отпуска устанавливается 28 календарных дней для всех работников и 42 календарных дня – тренерам, инструкторам-методистам физкультурно-спортивных организаций, старшему инструктору-методисту физкультурно-спортивных организаций, инструктору по спорту, инструктору по адаптивной физической культуре».

11. Дополнительные отпуска:

- за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера – 16 календарных дней;

- работникам с вредными и опасными условиями труда от 6 до 12 рабочих дней (приложение № 2 Коллективного договора);

- руководителям, специалистам, рабочим и служащим в зависимости от объема работ, степени напряженности и сложности труда и самостоятельности в работе, за ненормированный рабочий день, за необходимость периодического выполнения служебных заданий во внеурочное время от 3 до 12 календарных дней (приложение № 3 Коллективного договора, ст. 101, 119 Трудового Кодекса РФ).

5.12. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (гл. 19 ст. 125 Трудового Кодекса РФ).

5.13. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в МАУ «ФОК г. Зеи». В последующие годы работы отпуск предоставляется в любое время года в соответствии с графиком, который составляется на каждый календарный год и доводится до сведения работников не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

5.14. Оплата за время отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. 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)

6. Поощрения за успехи в работе

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение эффективности и качества работы, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой

Допускается одновременное применение к работнику нескольких поощрений.

6.2. Поощрения объявляются приказом, доводятся до сведения трудового коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. За нарушение трудовой дисциплины руководителем МАУ «ФОК г. Зеи» применяются следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение (п.3, 5 - 11 ст. 81 ТК РФ). За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.3. Применение дисциплинарного взыскания не освобождает сотрудника, совершившего проступок, от материальной и административной ответственности, предусмотренной действующим законодательством, а также может сочетаться в установленном порядке с полным или частичным лишением премии, вознаграждения по итогам годовой работы.

7.4. До применения дисциплинарного взыскания от сотрудника должно быть затребовано письменное объяснение. Отказ работника дать письменное объяснение по существу совершенного проступка не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.5. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном законодательством. Подача жалобы не приостанавливает действия наложенного дисциплинарного взыскания.

7.6. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года руководителем МАУ «ФОК г. Зеи» по собственной инициативе, а также по ходатайству непосредственного руководителя или коллектива, если подвергнутый взысканию не совершил новый проступок и проявил себя как добросовестный работник. Просьба о досрочном снятии взыскания рассматривается не позднее 15 дней со дня ее поступления.

8. Порядок и сроки выплаты заработной платы

8.1. Заработная плата работникам МАУ «ФОК г. Зеи» производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ, не реже чем два раза в месяц 05 и 20 числа каждого месяца.

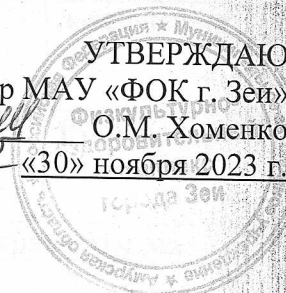
8.2. Заработная плата перечисляется, по заявлению работников, на его лицевые счета в банковском учреждении. При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

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

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

Исполнил: И.В. Плисюк
Заведующий дворцом спорта

УТВЕРЖДАЮ
 Директор МАУ «ФОК г. Зеи»
 О.М. Хоменко
 «30» ноября 2023 г.



**Соглашение
 по улучшению условий и охраны труда в МАУ «ФОК г.Зеи»
 на 2023-2026 г.г.**

№	Содержание мероприятий	Объемы финансирования (руб.)	Сроки проведения	Ответственный
Основные приоритетные направления				
1	Развитие нормативной базы по ОТ, обеспечивающей выполнение закона Амурской области «Об охране труда в Амурской области».			Руководитель, инженер по охране труда
2	Создание безопасных условий труда			
3	Повышение качества обучения по ОТ лиц, ответственных за организацию и производство работ.			
4	Специальная оценка труда на рабочих местах	90000руб	ноябрь 2025г.	
Организационные вопросы.				
1	Осуществление административно-общественного контроля по охране труда, соблюдения ТБ, производственной санитарии.		В течение года	Руководитель, заведующие объектами, медперсонал
2	Осуществление взаимодействия с органами безопасности в целях обеспечения безопасности посетителей и спортсменов во время соревнований и тренировок.		Ежегодно	Руководитель, старший инструктор-методист
3	Постоянно предусматривать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в коллективном договоре.		При составлении	Руководитель.
4	Обеспечение безопасного проведения соревнований и других мероприятий, проводимых на объектах МАУ ФОК		В течение года	Руководитель, старший инструктор-методист
Правовое и нормативное обеспечение				
1	Осуществление соответствующих требований законодательства по ОТ и ТБ на каждом рабочем месте.		В течение года	Руководитель, инженер по охране труда, заведующие
2	Обучение вновь прибывших работников по ОТ и ТБ.		В течение года	Руководитель, заведующие
3	Обеспечение регулярного проведения инструктажа работников, проведения проверки знаний по ОТ и ТБ.		В течение года	Руководитель, заведующие
4	Проведение медосмотров при поступлении на работу и периодических	250 000	1 раза в год (приказ №	Руководитель, медицинские

	медосмотров работников,		29н)	работники
5	Ведение учета несчастных случаев			Заведующие
6	Проведение единого дня ОТ		Последняя пятница месяца	заведующие
7	Обучение по ОТ и пожарной безопасности руководителя и специалистов	8000	Согласно нормам	Руководитель
Обеспечение санитарно-технических условий труда, предупреждение травматизма				
1	Обеспечение безопасности эксплуатации зданий и строений			
	- огнезащита конструкций кровли тира - замена противопожарного водопровода во дворце спорта	120 000 300 000	2025-2026гг. 2023-2024гг.	Руководитель Заведующие объектами
2	Укомплектовать объекты: -средствами пожаротушения, перезарядка -средствами индивидуальной защиты, -медицинскими аптечками, медикаментами	10 000 30 000 50 000	ежегодно согласно норм ежегодно	Руководитель Заведующие объектами
3	В соответствии с картами выдачи спецодежды обеспечить работников спецодеждой	30 000	ежегодно	Руководитель
4	Проведение мероприятий по производственному контролю	150000 180000 180000	2024 г. 2025 г. 2026 г.	Руководитель
5	Выплаты компенсаций за вредность, в том числе за молоко	95 000	ежегодно	Заведующий дворцом спорта
6	Выполнение мероприятий по улучшению условий труда по результатам специальной оценки труда на рабочих местах	50 000	2024-2026 гг.	Руководитель Заведующие объектами

Исполнил: И.В. Плисюк
Заведующий дворцом спорта



УТВЕРЖДАЮ
 Директор МАУ «ФОК г. Зеи»
 О.М. Хоменко
 «30» ноября 2023 г.

Расчетный листок за месяц, год

Учреждение: МАУ "ФОК г. Зеи"									
ФИО					Подразделение				
К выплате:					Должность				
64									
Общий облагаемый доход:									
Применено вычетов по НДФЛ:		на "себя"		на детей				имущественных	
Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма	и	Период	Сумма
		Дни	Часы	Дни	Часы				
1. Начислено						2. Удержано			
Оклад по часам							НДФЛ		
Дни неоплачиваемые согласно табелю							исчисленный		
Доплата до минимального размера оплаты труда							ный		
Премия по результатам работы									
Надбавка за качество									
Районный коэффициент									
Северная надбавка									
Всего начислено						Всего удержано			
3. Доходы в натуральной форме						4. Выплачено			
							Через кассу (межрасчет)		
							Через кассу (под расчет)		
Всего натуральных доходов						Всего выплат			
Долг за работником на начало месяца						Долг за работником на конец месяца			

Прошито, прошито, прошито
и скреплено печатью
33 (тридцать три)
листа
Картон МАН. 90х. 90х
О. М. Хайска



Хайска
2