

КОЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного учреждения города
Новосибирска
«Спортивно-оздоровительный комплекс «Темп»
на 2019-2021 годы.

Директор учреждения
МБУ «СОК «Темп»



О. Е. Бочаров

Представитель работников
МБУ «СОК «Темп»

Е.А. Зимнухова



Принят на собрании (конференции) трудового
коллектива МБУ «СОК «Темп»

« 10 » сентября 2019 г.

Протокол № 1

Подписан « 10 » сентября 2019 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Законом Новосибирской области «О социальном партнерстве в Новосибирской области».

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении города Новосибирска «Спортивно-оздоровительный комплекс «Темп» (далее МБУ «СОК «Темп») и заключаемым работодателем и работниками в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности учреждения, повышения жизненного уровня работников и членов их семей на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора МБУ «СОК «Темп» являются:

- МБУ «СОК «Темп» в лице директора учреждения Бочарова Олега Евгеньевича, именуемое далее Работодатель;
- работники МБУ «СОК «Темп» в лице представителя, избранного работниками учреждения, именуемый в дальнейшем Представительный орган работников.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен на период 3 года, вступает в силу со дня подписания его сторонами и сохраняет свое действие в течении всего срока.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУ «СОК «Темп».

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора Работодателем по согласованию с представительным органом работников могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Такие акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Стороны признают, что выполнение условий настоящего коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными на повышение эффективности производственной деятельности МБУ «СОК «Темп», как источника экономической стабильности, увеличения прибыли учреждения и повышения на этой основе материального благополучия каждого работника.

Для достижения этих целей Работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и производственно – экономическую деятельность МБУ «СОК «Темп». Обеспечить каждого работающего соответствующим объемом работ, качественными материалами, исправным оборудованием и инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность МБУ «СОК «Темп»,

соблюдать режим экономии, трудовую и технологическую дисциплину, государственные нормативные требования по охране труда.

Представительный орган работников обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками своих должностных обязанностей, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, улучшению трудовой и технологической дисциплины.

1.7. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

1.8. Коллективный договор может быть изменен или дополнен в порядке, предусмотренном ТК РФ.

1.9. Отказ в одностороннем порядке от выполнения обязательств, указанных в настоящем коллективном договоре, не допускается.

Раздел 2. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменном виде.

Порядок заключения трудового договора и его условия определяются главой 11 ТК РФ и не могут ухудшать положение работника в сравнении с настоящим коллективным договором.

По общему правилу, трудовой договор заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя, либо работника лишь в случаях предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

До заключения трудового договора Работодатель обязательно знакомит принимаемого работника с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны.

2.3. Стороны настоящего коллективного договора признают, что необходимость повышения квалификации работника определяется и организуется Работодателем и действующим законодательством.

2.4. Работодатель обязуется не допускать массового сокращения численности работников без согласия Представительного органа работников.

Показатели, определяющие массовость сокращения, устанавливаются в соответствии с показателями, установленными «Территориальным соглашением между Федерацией профсоюзов Новосибирской области, Новосибирским Союзом руководителей предприятий и работодателей и мэрией города Новосибирска».

2.5. Работодатель обязуется осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца.

2.6. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 5 года до пенсии, и менее, чем за 5 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 15 лет;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 8 лет включительно, одинокие работники, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет включительно.

Раздел 3. Режим труда и отдыха

3.1. Для разных категорий работников в учреждении устанавливаются следующие режимы рабочего времени:

3.1.1. Для администраторов устанавливается сменный режим работы с чередованием смен (2 дня рабочих, 2 выходных). Время начала работы - 10.00 час., время окончания работы - 22.00 час. Перерыв для отдыха и питания в течение рабочего дня, не включаемый в рабочее время, продолжительностью 1 час - с 13.00 час. до 14.00 час.

3.1.2. Для медицинских сестер устанавливается сменный режим работы с чередованием смен (2 дня рабочих, 2 выходных). Рабочие и выходные дни, время начала и окончания работы, перерывы для отдыха и приема пищи определяются ежемесячными графиками работы, с которыми работники ознакамливаются за месяц до введения в действие.

3.1.3. Для уборщиков служебных помещений устанавливается сменный режим работы с чередованием смен (4 дня рабочих, 4 выходных). Рабочие и выходные дни, время начала и окончания работы, перерывы для отдыха и приема пищи определяются ежемесячными графиками работы, с которыми работники ознакамливаются за месяц до введения в действие.

3.1.4. Для вахтеров устанавливается сменный режим работы с чередованием смен (1 сутки рабочие, 3 суток выходных). Время начала работы - 8.00 час., время окончания работы - 8.00 час. следующих суток. Перерывы для отдыха и питания в течение рабочего дня, не включаемый в рабочее время, продолжительностью 2 час - с 12.00 до 13.00 часов и с 19.00 до 20.00 часов.

3.1.5. Для внешних совместителей устанавливаются индивидуальные графики работ. Продолжительность рабочей недели составляет 20 часов.

3.1.6. Для остальных работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота, воскресенье. Продолжительность рабочей недели составляет 40 часов. Время начала работы - 9.00 час., время окончания работы - 18.00 час. Перерыв для отдыха и питания в течение рабочего дня, не включаемый в рабочее время, продолжительностью 1 час - с 13.00 час. до 14.00 час.

3.1.7. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы сокращается на один час.

3.1.4. Для работников со сменным режимом работы в учреждении ведется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 год.

3.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех категорий работников устанавливается продолжительностью 28 календарных дней.

Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы. По желанию работника, супруга которого находится в отпуске по беременности и родам, ему предоставляется ежегодный отпуск независимо от времени его непрерывной работы в организации.

3.3. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года Работодатель утверждает график отпусков. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

3.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 4 дня до его начала (выплата производится так, чтобы оставалось еще три полных дня до начала отпуска).

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

3.6. По результатам СОУТ, в учреждении нет вредных производственных факторов.

Раздел 4. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат

Заработная плата устанавливается Трудовым договором в соответствии с нормативными правовыми актами мэрии г. Новосибирска по оплате труда и Положением по оплате труда МБУ «СОК «Темп» исходя из:

должностного оклада (оклад);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

4.1. Размеры должностных окладов (окладов) устанавливаются соответствии с постановлением мэра города Новосибирска от 08 мая 2013 года № 4440 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и по профессиям рабочих», постановлении мэрии г. Новосибирска от 27 июня 2013 № 5932 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным

квалифицированным группам в муниципальных учреждениях сферы физической культуры и спорта города Новосибирска» и постановлением мэрии города Новосибирск от 19.02.2018 № 642.

4.1.2. Минимальная заработная плата устанавливается в размере не меньше минимального размера оплаты труда, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

4.1.3. Выплата заработной платы производится не реже, чем каждые полмесяца путем перечисления на банковский лицевой счет работника 25 и 10 числа.

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

4.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.2.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки труда в соответствии с трудовым законодательством, фиксируются в коллективном договоре. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки труда с целью разработки и реализации мероприятий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

4.2.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями осуществляются в виде районного коэффициента, который начисляется ко всем выплатам, предусмотренным системой оплаты труда (должностному окладу (окладу), выплатам компенсационного и стимулирующего характера) в размере 25 %.

4.2.3. Выплаты работникам, в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 ТК РФ.

4.2.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.2.6. Доплаты работникам, в случае совмещения профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, и не превышают 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности.

Выполнение заместителями руководителя и главным бухгалтером дополнительной работы по совмещению разрешается в случае замены временно отсутствующего специалиста (болезнь, отпуск, командировка).

Размер доплаты при совмещении должностей, в случае замены временно отсутствующего специалиста определяется в размере до 100% должностного оклада отсутствующего специалиста.

4.2.7. Месячная заработная плата Работников, отработавших норму рабочего времени и качественно, выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера заработной платы, установленным действующим законодательством, руководствоваться федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

4.2.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам), ставкам заработной платы работников учреждений, в виде доплат, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области.

4.2.9. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.2.10. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время (с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня).

Размер оплаты – 35% от среднечасовой ставки должностного оклада (оклада), за каждый час работы в ночное время.

4.3. К выплатам стимулирующего характера

4.3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

К ним относятся:

надбавка за почетные звания;

надбавка за ученую степень;

надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

надбавки за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

4.3.2. Работникам могут выплачиваться премиальные выплаты, которые устанавливаются приказом руководителя учреждения по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год) с учетом личного вклада работника в общий результат труда при отсутствии нарушений исполнительской дисциплины. Премиальные выплаты по итогам работы за

год устанавливаются в случае наличия экономии фонда оплаты труда.

4.2.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

4.2.4. Индексация заработной платы работников учреждений производится в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска.

4.4. Условия оплаты труда не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.5. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (выдача расчетного листка).

4.6. Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается в течении 10 дней, со дня подачи заявления о принятии больничного листа, но не позднее срока, установленного для выплаты заработной платы.

4.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

4.8. 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. (статья 236 ТК РФ).

5. Гарантии и компенсации

5.1. Помимо общих гарантий и компенсаций Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при совмещении работы с обучением;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении Работника.

5.2. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет Работодателя и приказом Министерства физической культуры спорта Новосибирской области от 02.02.2015 № 47.

5.3. Работодатель обязуется:

- содействовать Работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение;

- оперативно организовывать обучение Работников в связи с производственной необходимостью, а также проведением лицензирования и сертификаций отдельных направлений деятельности учреждения;

5.4. При направлении Работодателем Работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

5.5. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает Работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

6. Нормы труда

6.1. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками трудовых функций:

- исправное состояние помещений, оборудования, спортивного инвентаря;

- обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;

- условий труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

7. Условия и охрана труда

7.1. Работодатель обязан обеспечить соответствие условий труда на каждом рабочем месте требованиям охраны труда. В связи с этим он систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

7.2. Работодатель обязуется обеспечить Работникам Учреждения:

- чистую питьевую воду путем установки аппаратов питьевой воды;

- сертифицированные средства индивидуальной и коллективной защиты работников;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви;

- проведение инструктажа по охране труда и проверки знаний требований охраны труда;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранение жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

8. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор

8.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций. В случае нарушения этого обязательства Работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам.

8.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с действующим законодательством.

8.3. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

9.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет. За три месяца до истечения срока действия настоящего Коллективного договора стороны вправе вступить в переговоры, с целью продления его действия на согласованный ими срок или заключения нового Коллективного договора.

9.3. При необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательствами, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с изменениями условий труда Работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

9.4. Изменения и дополнения вносятся в коллективный договор в течение срока его действия только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

9.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий, стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 3 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен. Представитель Работников обязуется разъяснить Работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

9.8. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

9.9. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.10. Если условия хозяйственной деятельности Учреждения ухудшаются или Учреждению грозит банкротство (и, как следствие, потеря Работниками рабочих мест), то по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Учреждения, о чем составляется соответствующий документ.

9.11. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.