

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения спорта  
«Межпоселенческий спортивно-оздоровительный центр»  
Мошенского муниципального округа Новгородской области  
на период с 25 января 2024 по 24 января 2027 года

От работодателя:  
Директор МБУС «МСОЦ»  
О.Ю. Михайлов  
«25» января 20 г.

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Н.П. Волкова  
«25» января 2024 г.

Уполномоченный от  
работников МБУС «МСОЦ»  
Н.Н. Громов  
«25» января 2024 г.

Зарегистрирован 20 февраля 2024 года  
Заверяющий отделом муниципальной  
службы Администрации Мошенского  
муниципального округа Новгородской  
области В. Карзукина



2024 год

## 1. Общее положение.

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем и работниками и является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении спорта «Межпоселенческий спортивно - оздоровительный центр» Мошенского муниципального округа Новгородской области (далее учреждение).

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

Коллективный договор направлен на обеспечение эффективности работы организации.

1.3 Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, в лице их Представителя Громова Н.Н. и Работодателя в лице директора учреждения Михайлова О.Ю. действующих на основании Устава.

1.4 Положение об условиях найма распространяются на всех, в том числе и на директора учреждения,

1.5 Работодатель признает Представителя работников в лице Громова Н.Н., ведущего переговоры от их имени, и строит свои отношения с ним в соответствии ТК РФ.

1.6 Представитель от работников гарантирует защиту их прав в случае нарушения законодательства со стороны Работодателя и его представителей для членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза.

1.7 Стороны определяют следующие формы управления учреждением:

- учет мнения Представителя от работников;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;

- обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

1.8 Представитель от работников обязуется разъяснить работникам положения Коллективным договором, содействовать его реализации.

1.9 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.10 Стороны признают, что экономическое развитие учреждения и благополучие членов коллектива взаимосвязаны, и, следовательно, они



заинтересованы в поддержании самых тесных деловых партнерских отношений, а в случае возникновения конфликтных ситуаций они будут разрешаться посредством прямых и открытых переговоров.

Представитель работников обязуется в течение действия Коллективного договора при выполнении Работодателем всех его обязательств, положений Коллективного договора не призывать к забастовке, остановке или замедлению темпов работы.

## **2. Социальное партнерство, участие работников в управлении учреждением.**

2.1 Стороны пришли к соглашению, что социальное партнерство в учреждении строится в соответствии с действующим законодательством и на следующих основных принципах:

- совместная работа представителей Работодателя и работников, в лице Представителя работников, по разработке и принятию Коллективного договора, ведение коллективных переговоров во всех формах социального партнерства.

- проведение консультаций, согласование с Представителем работников принимаемых Работодателем локальных нормативных актов по вопросам социально-трудовых отношений (условий оплаты труда, рабочего времени и отдыха, приема и увольнения, перевода, перемещения, других существенных условий трудовых договоров работников, социального страхования и др.), затрагивающих трудовые и социально-экономические права и гарантии работников (ст.8, 53, 400 ТК РФ).

- доведение Работодателем до Представителя работников заблаговременно, не позднее, чем за три месяца, информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников: ликвидации, реорганизации или банкротства; введения преобразований, влекущих за собой рост или сокращение численности и штата работников, изменения условий трудовых договоров работающих: проведение подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников; и по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами, настоящим Коллективным договором;

- участие Представителя работников в решении вопросов деятельности и развития учреждения, приватизации, реорганизации, банкротства, сокращения численности и штата работников.

- ежеквартальное информирование Работодателем Представителя работников о результатах деятельности и финансово-экономическом положении учреждения, о расходовании прибыли, в том числе фонда оплаты труда, внебюджетных поступлений, о ближайших перспективах и планах, о других вопросах хозяйственной деятельности, направленных на совершенствование работы учреждения, доведение информации об аудиторских проверках, актах ревизионной комиссии, другой информации, затрагивающей интересы работников.



Ежеквартальная информация оформляется в виде соответствующей справки, которая после ознакомления Представителя доводится до сведения работников

-участие Представителя работников, на заседаниях, планерках, совещаниях работников учреждения с правом совещательного голоса; проведение консультаций с Руководителем по вопросам распределения прибыли (ст. 16 ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

2.2 Стороны обязуются по итогам полугодия и года проводить собрания работников по обсуждению итогов финансово-экономической деятельности учреждения за прошедший год и перспективах на новый год с информацией Работодателя и Представителя работников о проделанной работе (ст.53 ТК РФ).

### **3. Общие обязательства Работодателя и Представителя работников.**

3.1 Стороны признают, что выполнение Коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными действиями сторон.

3.2 Работодатель обязуется:

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

-представлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

-при приеме на работу ознакомливать работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, уставом учреждения, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника;

- предоставлять работнику рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартам и безопасности труда, отвечающее требованиям охраны труда;

- обеспечить работников оборудованием, учебной документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей (ст. 163 ТК РФ);

- выплачивать своевременно и в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, Коллективным договором, правилами внутреннего распорядка, трудовым договором;

- обеспечить работникам равную оплату за труд равной ценности;

- предоставлять работникам возможность отдыха, обеспечиваемого установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- обеспечить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами, Коллективным договором;



- создать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда (ст. 189 ТК РФ);
- обеспечить право работников на ведение коллективных переговоров, заключение трудового договора, а также на индивидуальные и коллективные споры, в порядке, установленном ТК РФ и настоящим Коллективным договором:

- предоставлять Представителю работников полную и достоверную информацию, своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявлении нарушений и законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Коллективного договора, принимать меры по их устранению;

- проводить консультации, согласования, учитывать мнения Представителя работников по принимаемым локальным нормативным актам, содержащим нормы трудового права, затрагивающим трудовые, социально-экономические гарантии работников по КД (ст.8, 53, 400 ТК РФ);

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке и размере, установленном федеральными законами, настоящим Коллективным договором;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами, иными нормативными актами и Коллективным договором;

- обеспечивать стабильное финансовое положение, сохранность имущества учреждения - повышать уровень заработной платы, социальных гарантий работников (ст. 22 ТК РФ);

- принимать меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников.

### 3.3 Представитель работников обязуется:

- предоставлять и защищать права и интересы работников учреждения по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.

- содействовать эффективной работе учреждения присущими профессиональному союзу методами и средствами.

- нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности, на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей.

- содействовать организации и проведению трудового соревнования, профессиональных конкурсов, моральному и материальному поощрению лучших работников.

- принимать участие в управлении учреждением, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором.



- 3.3.1 Вести коллективные переговоры, заключать и контролировать выполнение Коллективного договора, содействовать разрешению индивидуальных и коллективных споров.
- 3.3.2 Осуществлять консультирование и обучение работников по вопросам трудового законодательства, охраны труда, защищать законные права и интересы работников.
- 3.3.3 Контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, других нормативных правовых актов, других соглашений, настоящего Коллективного договора, вносить предложения об отмене, приостановке действий или внесения изменений в решения Работодателя или его представителей, нарушающих права и интересы работников, ухудшающие условия и безопасность труда.
- 3.3.4 Рассматривать представляемые Работодателем на согласование локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в порядке, предусмотренном ТК РФ (ст.8, 53, 400) и Коллективным договором, и если необходимо, отстаивать мнение Представителя работников по этим документам перед Работодателем в Гострудинспекции и в суде.
- 3.3.5 Содействовать заключению письменных трудовых договоров с работниками, отвечающих нормам ТК РФ и настоящего Коллективного договора.
- 3.3.6 Способствовать проведению работы по улучшению состояния условий охраны труда, санитарно-бытового обслуживания работников, осуществлять общественный контроль за порядком возмещения вреда, причиненного работнику на производстве в результате травмы или профзаболевания.
- 3.3.7 Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 3.3.8 Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, правильностью ведения записей, предоставлением дополнительных отпусков.
- 3.3.9 Направлять учредителю учреждения заявления о нарушении директором законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 3.3.10 Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ п. 10).
- 3.3.11 Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 3.3.12 Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 3.3.13 Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно отправлять заявки уполномоченному району.



Осуществлять контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей и фонд обязательного медицинского страхования.

3.3.14 Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

3.3.15 Участвовать в работе комиссии по тарификации работников, охране труда и др.

3.3.16 Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета, в системе государственного пенсионного страхования.

3.3.17 Оказывать в необходимых случаях материальную помощь членам профсоюза.

3.3.18 Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении. Совместно с работодателем организовывать проведение профессиональных, общегосударственных и других праздников, приобретение детских новогодних подарков.

3.4 Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать экономии материалов и энергоресурсов, повышению качества услуг, производительности труда;
- соблюдать правила охраны труда и техники безопасности;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников, незамедлительно сообщать Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте, а также соблюдать чистоту на рабочем месте и на территории учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба имуществу и финансам (ст.21 ТК РФ).

#### **4. Социально-трудовые отношения, трудовой договор, обеспечение занятости.**

4.1 Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок, так и на срок не более 5 лет, а также на время



выполнения определенной работы. В срочном трудовом договоре указывается срок его действия и обязательства, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора (ст. 57 ТК РФ). Если работник с ведома администрации уже приступил к исполнению своих должностных обязанностей, вне зависимости от формы или порядка оформления, трудовой договор считается заключенным. При отказе в приеме на работу, работник вправе потребовать от Работодателя письменного обоснования причины отказа.

4.2 Письменный трудовой договор может изменяться по письменному заявлению работника, изъявившего заключить, либо перезаключить трудовой договор, с учетом новых требований ТК РФ и положений настоящего КД.

4.3 Образцы трудового договора для различных категорий работников разрабатываются Работодателем с учетом мнения Профкома.

4.4 Условия трудового договора определяются по договоренности сторон и могут быть изменены только по согласованию сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ). Они не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим Коллективным договором.

4.5 Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на определенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, по инициативе Работодателя, либо работника, в следующих случаях:

- для замены отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, чрезвычайных ситуаций;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации, а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение не может быть определено конкретной датой;
- с лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения, в том числе на проведение общественных работ;
- с лицами, работающими в учреждении по совместительству.

4.6 Работник, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, не может быть переведен по инициативе Работодателя на срочный трудовой договор. Не допускается повторное заключение срочного трудового договора, в том случае он считается уже бессрочным. При продолжении трудовых отношений после окончания срока трудового



договора, хотя бы на один день, без требований сторон об их прекращении, трудовой договор считается продолженным на неопределенный срок.

4.7 Содержание трудового договора, заключаемого с работником, носит индивидуальный характер. Работодатель признает право Представителя работников на консультацию и представительство интересов работника при заключении трудового договора. При этом право принятия окончательного решения принадлежит Работодателю.

4.8 Существенными условиями трудового договора являются;

- место работы (с указанием структурного подразделения), сферы деятельности;

- дата начала работы и срок договора (на неопределенный срок или срочный). В случае заключения срочного трудового договора в нем указывается срок его действия и обстоятельства, послужившие для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим КД (ч.5 ст.57 ТК РФ);

- работа по совместительству ст.282 - 288 ТК РФ;

- наименование должности, специальности по штатному расписанию с указанием оклада;

- трудовые обязанности в соответствии с ЕТКС, квалификационным справочником должностей служащих, должностной инструкцией;

- характеристика условий труда, соответствующие им компенсации и льготы, предоставляемые работнику за работу в тяжелых, вредных и опасных условиях;

- режим труда и отдыха;

- порядок компенсации переработки сверх нормы рабочего времени, работы в праздничные дни, работу в вечернее время, ночное время, дежурство в выходные и праздничные дни, наличие и условия совместительства, расширенной зоны обслуживания, совмещения и т. д. - размер доплат;

- условия оплаты труда, в том числе системы оплаты и стимулирования труда, квалификационный уровень, сроки выплаты заработной платы, порядок индексации заработной платы, (ст.236 ТК РФ, ст. 135), надбавки за особый характер работ, компенсации, условия, порядок и размер премирования, других поощрительных выплат, предусмотренных КД в соответствии с Положением об оплате труда;

- виды и условия государственного социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью (пенсионное, социальное, медицинское страхование, страхование от несчастных случаев на производстве);

- основные права и обязанности работника (ст.21 ТК РФ и п.3, 4 КД);

- основные права и обязанности Работодателя (ст.22 ТК РФ и п. 3.2

Коллективного договора).



4.9 О введении изменений существующих условий труда работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 п.2, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

4.10 Дополнительными условиями трудового договора могут быть условия об испытании при приеме на работу, о прохождении обязательного при поступлении и периодических медосмотров, о порядке обучения безопасным условиям труда и проверке знаний, проведения аттестации, о возможности или необходимости обучения по предлагаемой работе, повышения квалификации переобучения; об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя.

4.11 Условия найма, труда, отдыха, оплаты временных работников не могут быть хуже или ниже соответствующих условий для постоянных работников, определенных в данном Коллективного договора.

4.12 Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя (ст.67 ТК РФ).

4.13 Прием на работу осуществляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст.68ТКРФ).

4.14 Помимо заключения договора по основной работе может быть также заключен и другой трудовой договор (по совместительству) как по месту основной работы, так и в других организациях (ст.282 - 288 ТК РФ).

4.15 Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Запрещается требовать от работника, а работник вправе отказаться от выполнения работы, необусловленной трудовым договором, кроме случаев, оговоренных законодательством РФ (ст.60, 379 ТК РФ).

4.16 По соглашению сторон выполнение обязанностей, не предусмотренных трудовым договором, возможно за дополнительную плату. Размер дополнительной оплаты и порядок ее установления регулируются соглашением сторон.

4.17 Стороны договорились, что в случае отстранения от работы работника в соответствии с требованиями ст.76 ТК РФ как не прошедшего обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему сохраняется средний заработок на весь период отстранения от работы.

4.18 Увольнение работника в случаях сокращения численности или штата работников, отказа работника от продолжения работы в связи с



изменением существующих условий трудового договора, восстановления работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; нарушение (ст.83, 84 ТК РФ) или иными федеральными законами правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы - допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую, имеющуюся у Работодателя работу (вакантную должность).

4.19 Применение дисциплинарных взысканий за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей производится после представления Работодателю письменного объяснения работника.

Работодатель имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям, не позднее одного месяца после обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, времени, необходимого на учет мнения Представителя работников.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ (ст. 192, ТК РФ).

За каждый дисциплинарный поступок может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

4.20 Работодатель поощряет работников, добросовестно выполняющих должностные обязанности: объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой (ст. 191 ТК РФ). Эти и другие поощрения осуществляются с учетом мнения Представителя работников.

4.21 Трудовой распорядок учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, который утверждается руководством с учетом мнения Профкома. (Приложение 1)

## **5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1 Работодатель определяет необходимость подготовки и переподготовки кадров для нужд организации.

5.2 Работодатель с учетом мнения Представителя работников определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.3 Работодатель обязуется:

5.3.1 Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

5.3.2 Повышать квалификацию специалистов не реже, чем один раз в пять лет.



5.3.3 В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

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

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

## **6. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

6. Работодатель обязуется:

6.1 Уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

6.2 Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.3 Увольнение члена профсоюза по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных ст.82 ТК РФ производить с учетом мнения (с предварительного согласия) Представителя работников.

6.4 Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из организации инвалидов.

6.5 Стороны договорились, что:

6.5.1 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и



квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; повышающие свою квалификацию без отрыва от производства в учреждениях высшего и среднего образования; одинокие родители военнослужащих, проходящих службу по призыву, а также погибших во время прохождения военной службы; являющиеся членами одной семьи (не допускается одновременное увольнение двух работников из одной семьи); увольняются молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года.

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

6.5.3 При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

6.5.4 Основными критериями, определяющими уровень квалификации, профессионализма являются: профессиональная подготовка, образование, в первую очередь по специальности; владение необходимой организации дополнительной специальностью (образованием), активное участие в развитии, модернизации, рационализации; наличие почетных наград, других поощрений; отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка, трудовой и производственной дисциплины, правил технической эксплуатации, безопасности и охраны труда.

6.5.5 При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель предлагает другую работу (вакансию, должность), соответствующую квалификации работника (ст. 180 ТК РФ), а в отсутствие такой работы - вакантную, нижестоящую должность или неоплачиваемую работу, которую работник может выполнить с учетом его квалификации и состояния здоровья, имеющуюся в организации как на дату предупреждения работника о предстоящем увольнении, так и в течение всего периода действия предупреждения, вплоть до увольнения работника.

6.5.6 О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности и штата, работники предупреждаются Работодателем персонально под роспись не менее, чем за один месяц до увольнения с указанием предполагаемой даты увольнения (ст. 180 ТК РФ).

6.5.7 При любом экономическом состоянии учреждения не увольняются при сокращении штата следующие категории работников: беременные женщины, работники во время пребывания в очередном, учебном отпуске, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, одинокие матери или одинокие отцы, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, другие лица, воспитывающие указанных детей без матери (ст. 81,261 ТК РФ), лица,

и

»

оф



получившие трудовое увечье, профессиональное заболевание на данном предприятии (организации).

## **7. Рабочее время и время отдыха.**

7.1 Рабочее время, время отдыха работников регламентируется и определяется Правилами внутреннего распорядка и Коллективным договором.

7.2 К работе в ночное время (с 22 часов до 06 часов) работники допускаются с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством (ст. 96 ТК РФ).

7.3 При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

7.4 Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении 6 месяцев непрерывной работы в организации, за второй и последующие годы работы - в любое время года в соответствии с графиком предоставления отпусков. (Приложение 2)

Тренерам, инструкторам, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3 дней.

Предоставляются неоплачиваемые отпуска, связанные с семейными обстоятельствами:

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - ежегодные отпуска продолжительностью до 14 дней;

- на похороны близких родственников - 3 дня;

- на похороны родственников - 1 день;

- при праздновании свадьбы - от 1 до 3 выходных дней;

- отпуск по уходу за больным близким родственником - по заключению учреждения здравоохранения до 14 дней;

- категориям работников, указанных в ст. 128 ТК РФ.

7.5 Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются, присоединяются к отпуску.

7.6 Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых Работодателем с учетом мнения Представителя работников не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года - прилагается к Коллективному договору.



7.7 Предоставление работникам, воспитывающим детей младшего школьного возраста, выходного нерабочего дня 1 сентября с сохранением заработной платы.

## 8. Оплата труда.

Стороны исходят из того, что:

8.1 Система оплаты труда, включая размеры ставок (окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются положением об оплате труда работников учреждения и другими локальными актами по согласованию с профкомом. (Приложение 3)

8.2 Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

8.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (ст.136 ТК РФ). Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца.

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

8.4 Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда учреждения, прописана в штатном расписании учреждения и включает в себя:

- должностной оклад (ставка) по занимаемой должности,
- персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке);
- за стаж работы;
- выплаты за интенсивность;
- стимулирующие выплаты и высокие результаты работы, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения. (Приложение 4)

8.5. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

8.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного Правительством РФ.



## **9. Охрана труда и здоровья.**

### **9.1 Работодатель обязуется:**

Обеспечить право работников на здоровье и безопасные условия труда (ст. 219 ТК РФ), проводить со всеми поступающими на работу работниками обучение и инструктаж по охране труда и технике безопасности, организовывать проверку работников по охране труда один раз в год, обеспечивать наличие нормативных актов и справочных материалов по охране труда, правил, инструктажей и других материалов.

Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников по трудовому договору от несчастных случаев в соответствии с федеральным законом, а также обязательное медицинское страхование, пенсионное страхование и в полном объеме вносить страховые взносы в соответствующие фонды.

Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет. Осуществлять совместно с Представителем работников контроль за состоянием условий и охраны труда.

Один раз в полгода информировать коллектив о расходовании средств социального страхования на выплату пособий, больничных листов, лечение и отдых. Передать каждому работнику по окончании календарного года копию сведений, представленных по нему в территориальный орган Пенсионного фонда РФ для индивидуального учета и включения их в индивидуальные счета работников.

## **10. Социальные гарантии и компенсации.**

10.1 Работодатель предоставляет работникам гарантии и компенсации:

- при направлении в служебные командировки сохранение места работы, должности, среднего заработка, возмещение расходов, связанных с командировкой (ст. 167 ТК РФ);

- при выполнении общественных обязанностей, сохраняется средний заработок, если они выполняются в рабочее время;

- при совмещении работы с обучением;

- выплачивает выходное пособие работникам, увольняемым в связи с сокращением штата, ликвидацией организации;

- выплачивает материальную помощь в размере оклада в связи с юбилеем, со смертью близких родственников, рождением ребенка.

- при наличии фонда экономии заработной платы, выплачивается работникам материальная помощь в связи с уходом в основной ежегодный оплачиваемый отпуск в размере оклада.

- в других случаях при наличии уважительных причин.



## **11. Гарантии деятельности профсоюзной организации.**

11.1 Представитель работников осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и других нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

11.2 Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, (ст. 82 ТК РФ) производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного соглашения Представителя работников).

11.3 Работодатель с учетом мнения Представителя работников рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ).

## **12. Заключительное положение.**

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу с момента подписания его Сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока КД действует до тех пор, пока Стороны не заключат новый или продлят настоящий, но на срок не более 3 лет (ст. 43 ТК РФ).

12.2. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не может в одновременном порядке изменить или прекратить выполнение взятых обязательств, но вправе по взаимной договоренности, по предложению любой из сторон вносить дополнения и изменения, которые оформляются приложением к Коллективного договора и являются - неотъемлемой частью Коллективного договора и доводятся до сведения работников.

12.3. При реорганизации, изменении названия, смене формы собственности организации, а также при расторжении трудового договора с руководителем организации – Коллективного договора сохраняет свое действие, его обязательства переходят к правопреемнику и действуют до заключения нового Коллективного договора. При ликвидации организации Коллективного договора сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 9 и 43 ТК РФ).

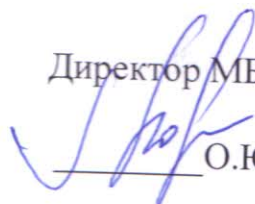
12.4. В случае изменения общероссийского законодательства, иных нормативных документов, а также существенных изменений условий труда работников на основе договоренности в Коллективного договора вносятся соответствующие изменения и дополнения.

Коллективный договор принят на общем собрании коллектива работников МБУС «МСОЦ» 25 января 2024 г.



Реквизиты сторон:

Директор МБУС «МСОЦ»

  
О.Ю. Михайлов

Адрес: 174450,  
Новгородская обл.  
с. Мошенское,  
ул. 1 Мая, д. 29  
т. 61-490

Представитель работников:

  
Н.Н. Громов

Адрес: 174450,  
Новгородская обл.  
с. Мошенское,  
ул. 1 Мая, д. 29  
т. 61-490





Прошито, пронумеровано и скреплено  
печатью

78 (восемьнацать) листов

Директор МБУС «МСОЦ»  
Михайлов О.Ю.

