Муниципальное бюджетное учреждение «Центр физкультурно-массовой работы города Батайска»  
2020г.

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящего коллективного договор являются правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации Муниципальное бюджетное учреждение «Центр физкультурно-массовой работы города Батайска».

1.2. Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

-создания системы социально-трудовых отношений в организации максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;

-установления более благоприятных социально-трудовых прав, гарантий и компенсаций, улучшающих положение работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями;

-повышения уровня жизни работников и членов их семей;

-укрепления корпоративной культуры, создания благоприятного психологического климата в коллективе;

-практической реализации принципов социального партнёрства.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и представитель коллектива выступают, равноправными деловыми партнёрами.

1.5. Основные права и обязанности работников:

1.5.1. 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 безопасностью труда и коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

- участие в управлении организацией;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

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

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.6.1. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя.

1.7. Основные права и обязанности Работодателя:

1.7.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;

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

- принимать локальные нормативные акты.

1.7.2. Работодатель обязан:

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

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

1.8. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.9. Коллективный договор вступает в силу с « 03 » октября 2020 г. и действует до « 02 » октября 2023 г.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.10. По взаимному соглашению сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

1.11. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в Управление по труду Министерства труда и социального развития Ростовской области. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его регистрации.

1.12. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, недолжны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимся на организацию соглашениями, настоящим трудовым договором, Трудовые договоры, заключаемые работодателем с каждым работником, так же должны соответствовать этому требованию.

**2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок.

2.2. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон 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, соглашений локальных нормативных актов.

2.3 Испытание при приёме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в статьях 70,207 и 289 Трудового кодекса РФ, а также лиц, ранее работающих в организации призванных на военную службу (направленных на заменяющую её альтернативную гражданскую службу) и вновь принятых на работу в организацию в течении трёх месяцев после окончания прохождения службы.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

2.6. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

2.7. Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон;

2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника;

4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;

5) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

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

2.8. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее чем за 3 месяца, представлять представителю работников проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информация представителю работников, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

2.9. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии) - одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

2.10. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации.

2.11. При увольнении работника предпенсионного возраста (в соответствии с Федеральным законом от 03.10.2018 № 352-ФЗ под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости) по сокращению численности или штата по договоренности с ними им выплачивается за счет средств организации разница между пособием по безработице и средним месячным заработком работника до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством РФ, или ежемесячное пособие в размере пенсии по старости до достижения ими пенсионного возраста, установленного законодательством РФ.

**3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯИ**

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не должна превышать 40 часов в неделю, при суммированном учёте рабочего времени – нормативного числа рабочих часов за учётный период.

В организации применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается на один час – для всех работников.

3.3. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

3.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

**4. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Выходными днями в организации являются суббота и воскресенье.

4.2. Продолжительность перерыв на обед в организации составляет 60 минут.

4.3. Очерёдность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков.

В соответствии со статьёй 123 Трудового кодекса РФ график отпусков утверждается работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. Работодатель утверждает и доводит до сведения работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск в полном объёме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.

4.4.Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам организации продолжительностью 28 календарных дней.

4.5. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам с ненормированным рабочим днем. (Список должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагается к Коллективному договору.)

4.6. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное время имеют следующие работники:

-одинокие родители;

-женщины, имеющие трёх и более детей;

-любые работники при наличии у них путевок на лечение.

4.7. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с

сохранением среднего заработка в связи:

-в связи с бракосочетанием сотрудника - 3 дней;

-в связи со смертью родственников (супруга, родителей, в том числе родителей супруга, детей, родных братьев, сестёр) - 3 дней;

-в связи с рождением ребёнка (отцу) – 3дня;

В связи с бракосочетанием детей работника - 3 дней.

**5. ОПЛАТА ТРУДА**

5.1. Труд работников оплачивается повременно на основе должностных окладов, в соответствии со штатным расписанием. Конкретный размер месячного должностного оклада (тарифной ставки) устанавливается в положении об оплате труда (Приложение № 1 к коллективному договору).

5.2. Заработная плата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

5.4. В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работы осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

5.5. Заработная плата выплачивается « 13 » и « 28 » числа каждого месяца в денежной форме (рублях) не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дне со дня окончания периода, за который она начисляется. При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

5.6. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ (могут быть указаны конкретные размеры индексации) и исходя из имеющихся у предприятия средств.

5.7. В соответствии со статьей 602 Трудового кодекса РФ для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

5.8. Работодатель вправе устанавливать работникам надбавки к должностным окладам за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, выслугу лет, премиальные выплаты по итогам работы. Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работы осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

5.9. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством РФ.

5.10. Премирование рабочих за основные результаты общей производственной деятельности производится в зависимости от личного вклада каждого работника. Дисциплинарное взыскание с частичным или полным лишением премии работника оформляется приказом по предприятию, на основании представленных письменных оснований руководителем подразделения.

**6. ОХРАНА ТРУДА**

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагается на Работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

-безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

-инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

-информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья;

-принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

-расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

-ознакомление работников с требованиями охраны труда;

-разработку и утверждение с учетом мнения выборного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников.

6.3. Работник обязан:

-соблюдать требования по охране труда;

-правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

-проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда,оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

-проходить обязательные медицинские осмотры.

6.4. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».

6.5. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

**7.СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ**

7.1. К выплатам социального характера относятся единовременные (разовые) премии и материальная помощь. Единовременные (разовые) премии являются поощрительными, не связанными с результатами труда. Источником для выплаты разовых премий служит прибыль, оставшаяся в распоряжении предприятия и направления на эти цели.

7.2. К единовременным (разовым) премиям относятся – выплаты к праздничным, торжественным и юбилейным датам, профессиональному празднику. Указанные выплаты выдаются с учетом финансово-экономического положения Учреждения.

7.3. Работодатель производит выплаты.

Материальная помощь:

- к юбилейным датам;

- по случаю профессиональных праздников (День физкультурника отмечается ежегодно в России во вторую субботу августа, Международный Олимпийский день ежегодно отмечается 23 июня);

- за долголетний добросовестный труд при достижении возраста 50, 55, 60, 65, 70 лет (и так далее через каждые 5 лет).

-в связи с уходом на пенсию, при достижении работником пенсионного возраста и увольнении по этому основанию выплачивается единовременное вознаграждение в размере, кратном должностному окладу (месячной тарифной ставке) на момент выплаты в зависимости от стажа работы на предприятии:

- при стаже свыше 3 лет до 8 лет включительно – 1,0;

- свыше 8 лет – 2,0;

-выплаты за выполнение особо важных заданий, срочных непредвиденных работ;

- с рождением ребёнка;

- в связи со смертью близкого родственника.

Размер определяется исходя из наличия средств на эти цели.

**8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1. Настоящий Коллективный договор заключён сроком на 3 года.

Он вступает в силу с 03.10.2020 г. и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

8.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего Коллективного договора на срок не более трёх лет.

8.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательствам РФ для его заключения.

8.4. 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.

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

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

8.7. Если условия хозяйственной деятельности организации 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 организации, о чем составляется соответствующий документ.

От Работодателя:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

От Работников:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_