

Представитель работников

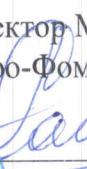


Е.В. Ткалич

« 05 » 12

2024 г.

Директор МАУС «Ледовый дворец  
«Наро-Фоминск» им. В.Шалимова



А.М. Саченко

« 05 » 12

2024 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СПОРТА  
«ЛЕДОВЫЙ ДВОРЕЦ «НАРО-ФОМИНСК» ИМЕНИ ВИКТОРА ШАЛИМОВА  
на 2024-2027 гг.

Рассмотрен и утвержден на Общем собрании  
трудового коллектива 05. 12 2024г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является локальным нормативно-правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении спорта «Ледовый дворец «Наро-Фоминск» имени Виктора Шалимова (далее по тексту «Учреждение») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Учреждение, именуемое далее "Работодатель", в лице директора Саченко Андрея Михайловича и работников учреждения в лице представителя Ткалич Евгения Викторовича.

1.2. Предметом настоящего договора являются регулирование социально-трудовых отношений между работниками и работодателем, установление дополнительных и преимущественных по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ положений об условиях труда и отдыха, оплаты труда, гарантий, льгот и компенсаций.

Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующих стабильной работе;

- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Условия коллективного договора, ухудшающие условия работников по сравнению с действующим законодательством являются недействительными.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует в течение 3 (трех) лет. Стороны могут единожды продлить срок действия коллективного договора на тот же срок. Изменения в коллективный договор вносятся в письменном виде и подлежат регистрации в органе по труду.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются путем заключения письменного трудового договора на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ. Оформление на работе так же подтверждается составлением Приказа.

Дополнительные обязанности, выполняемые работником сверх работы, указанной в трудовом договоре или сверх нормы, прописываются в дополнительных соглашениях к трудовому договору. Оплата за эти работы так же фиксируется в дополнительных соглашениях к трудовому договору.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также другие условия, не ухудшающие положения работника.

2.3. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса РФ.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Работодатель обязан предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором и не препятствовать в осуществлении работником трудовой деятельности.

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

Полной занятостью работников считается ставка заработной платы, состоящая из 40 часов в неделю.

Часы, выработанные работниками сверх 40 часов в неделю, оплачиваются дополнительно, на условиях, определенных дополнительными соглашениями к трудовому договору (совмещение) или вторым трудовым договором (совместительство).

Полной занятостью иных работников является ставка заработной платы за 40 часов в неделю.

В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на необусловленную 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.

2.6. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

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 необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

Работник, в свою очередь, обязан повышать свою квалификацию с целью соответствия занимаемой должности и профессионального роста. Отказ от обучения считается дисциплинарным проступком и предполагает привлечение работника к дисциплинарной ответственности.

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) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации, либо ее реорганизацией;

7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;

8) отказ Работника от перевода на другую работу, вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

9) отказ Работника от перевода, в связи с перемещением Работодателя в другую местность;

- 10) обстоятельства, независящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.
- 12) совершение Работником аморального поступка или преступления.

Днем увольнения Работника является его последний рабочий день. Увольнение Работника оформляется Приказом. При увольнении Работнику производятся все выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

2.8. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца до предполагаемого сокращения численности или штата, представлять в представительный (профсоюзный) орган работников проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей (работников), перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении работников, информация в соответствующие представительные (или профсоюзные) органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за два месяца. Стороны договорились о том, что высвобождение является массовым, если в течение 60 календарных дней сокращается более трех должностей.

2.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 1 дня в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.10. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

2.11. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

2.12. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют работники:

- имеющие семьи при наличии двух и более иждивенцев;
- в семье которых нет других лиц с самостоятельным заработком;
- получившие у Работодателя трудовоеувечье или профессиональное заболевание;
- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- одинокие (в том числе разведенные) матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

2.13. 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.

2.14. В случае расторжения трудового договора с работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, Работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных работникам и носящих квартальный, полугодовой, годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

3.1. Рабочее время – это время, в течение которого, работник, в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять свои трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с трудовым законодательством относятся к «рабочему времени».

Для руководящих работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе.

Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается работодателем в следующих случаях.:

- по соглашению между Работником и Работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Право на работу по неполному рабочему времени имеют беременные женщины, один из родителей, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет), лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Продолжительность рабочего времени данным категориям работников устанавливается по соглашению сторон. Оплата труда при неполном рабочем времени производится пропорционально отработанному времени. Ограничений для продолжительности ежегодного отпуска или стажа данной категории работников не устанавливается.

3.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.4. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия Работника в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. 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.

3.5. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере либо в одинарном размере с предоставлением работнику дополнительного времени отдыха.

Сверхурочная работа компенсируется работникам в соответствии с требованиями действующего законодательства.

#### **4. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Выходными днями в учреждении являются суббота, воскресенье и праздничные дни.

4.2. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в учреждении составляет 30 минут.

4.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.4. Ежегодно Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Работник вправе получить

ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем. Одна из частей отпуска (любая) не должна быть менее 14 календарных дней. В случае, если Работник не использовал свое право на отпуск в текущем году, он может написать заявление о переносе отпуска.

4.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Так же Работнику предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с действующим законодательством.

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

- а) одинокие родители;
- б) женщины, имеющие трех и более детей;
- в) работники, получившие трудовоеувечье;
- г) любые работники при наличии у них путевок на лечение.

4.7. Работники имеют право на предоставление дополнительных оплачиваемых дней в связи:

- а) со свадьбой самого работника - до 3 дней;
- б) свадьбой детей – до 3 дней;
- в) смертью родственников (родителей, супругов, детей) - до 3 дней;
- г) рождением ребенка – до 3 дней.

4.8. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

4.9. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться Работнику ежегодно. Право на использование отпуска в первый год работы возникает у работника по истечению шести месяцев его непрерывной работы у Работодателя. По согласованию с Работодателем первый отпуск может быть предоставлен работнику до истечения шестимесячного срока работы.

4.10. Право на отпуск в последующие годы возникает у Работника независимо от стажа работы, в соответствие с графиком. С графиком отпусков работник должен быть ознакомлен под роспись.

4.11. Отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия Работника и с изданием приказа по учреждению.

4.12. Работник имеет право на предоставление ему отпуска без сохранения заработной платы на основании письменного заявления, при согласовании с Работодателем, в соответствии с законодательством по труду.

## **5. ОПЛАТА ТРУДА**

5.1. В Учреждении оплата труда устанавливается в соответствии с Положением по оплате труда работников муниципальных учреждений сферы культуры, спорта, работы с молодежью Наро-Фоминского городского округа.

Фонд оплаты труда, в основном, формируется из бюджета Наро-Фоминского городского округа Московской области.

Конкретный размер ежемесячного должностного оклада фиксируется в трудовом договоре. В Положении об оплате труда предусматриваются дополнительные стимулирующие и компенсационные выплаты Работникам, детализированные в локальном акте учреждения Положении о выплатах стимулирующего характера.

5.2. Размер оплаты труда Работников Учреждения устанавливается исходя из должностного оклада (тарифной ставки) по занимаемой должности (профессии), стимулирующих и компенсационных выплат. Работнику производятся выплаты компенсационного характера - Приложение 1, таблица 1.

5.3. Заработная плата выплачивается в денежной форме, в рублях ежемесячно 10 и 25 числа месяца, следующего за месяцем исполнения работником трудовой функции в безналичном порядке путем перечисления денежных средств на лицевой счет Работника, открытый им в банке, с которым у Работодателя имеется договор на обслуживание. В исключительных случаях, например, при увольнении работника (выпуск/ перевыпуск банковской карты) заработная плата

может быть выдана Работнику наличными денежными средствами по месту нахождения Работодателя на основании ведомости.

О размерах начислений, содержании частей заработной платы, произведенных из нее удержаний, Работнику ежемесячно, до перечисления заработной платы на лицевой счет в банке, выдается расчетный листок в форме, предусмотренной законодательством.

5.4. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.5. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к базовым должностным окладам в соответствии с действующим законодательством.

5.6. Время простоя не по вине Работника, а также время вынужденных отпусков по инициативе Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

5.7. 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.

5.8. Минимальная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) устанавливается в соответствии с Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединением работодателей Московской области.

## **6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

- специальную оценку условий труда;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске здоровью и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;

- 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 и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

6.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- проходить обучение безопасным методам и приемам 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;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные медицинские осмотры.

6.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ.

В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простоя.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

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

## **7. ОСОБЕННОСТИ**

### **обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либозаключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации**

Работодатель обязуется соблюдать определенные действующим законодательством трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации или заключивших контракт в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а именно:

- приостанавливать действие трудовых договоров на период прохождения военной службы (ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ);

- не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивать работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ);

- на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохранять социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи) (ч. 6 ст. 351.7 ТК РФ);

- возобновить действие трудового договора в день выхода демобилизованного работника на работу (ч. 8 ст. 351.7 ТК РФ);

- предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для демобилизованного работника время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у работодателя (ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ);

- соблюдать право граждан, уволившихся с работы в связи с заключением до 21 сентября 2022 года контракта, на возобновление трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту с преимущественным правом трудоустройства на работу (службу) по ранее занимаемой должности у работодателя (представителя нанимателя), с которым они состояли в трудовых (служебных) отношениях до заключения контракта. В случае невозможности предоставления такой должности работодатель предлагает другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную указанным гражданам по

состоянию здоровья (п. 4 ст. 6 Федерального закона от 07.10.2022 № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ»).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному п. 13.1 части первой ст. 81 ТК РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту.

Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников, указанных в ТК РФ настоящей статьи, могут устанавливаться Правительством Российской Федерации.

## **8. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА**

8.1. Учреждение несет ответственность за вред здоровью работников в связи с получением увечья, профессиональным заболеванием либо иным вредом, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.2. Помимо возмещения вреда здоровью, в соответствии с действующим законодательством, организация выплачивает работникам, переведенным на легкую работу в связи с получением увечья (заболевания) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней заработной платой до перевода и средней заработной платой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

8.3. При утрате трудоспособности в результате полученного трудового увечья работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст.184 Трудового кодекса РФ.

## **9. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ**

9.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении Работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

## **10. ГАРАНТИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

10.1. Работодатель создает условия, обеспечивающие деятельность работников в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, законами РФ, Уставом и настоящим Коллективным договором.

10.2. Работодатель предоставляет работникам безвозмездно помещение для проведения общих собраний трудового коллектива, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в

доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

10.3. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка и настоящим Коллективным договором.

10.4. Работодатель с учётом мнения общего собрания трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- очерёдность предоставления отпусков;
- создание комиссий по охране труда;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- принятие локальных нормативных актов, содержащие нормы трудового права;
- установление системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок;
- разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников;
- учёт мнения в случаях, предусмотренных ТК РФ, Уставом, настоящим Коллективным договором.

10.5. Работодатель рассматривает представления общего собрания трудового коллектива о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимает меры по их устранению и сообщает о принятых мерах.

## **11. ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ. ПОРЯДОК ЕГО ИЗБРАНИЯ И ПОЛНОМОЧИЯ.**

11.1. Интересы работников представляет избираемый на Общем собрании трудового коллектива Представитель. Представитель работников избирается большинством голосов. Избрание Представителя работников является правомочным, если на заседании трудового коллектива присутствовало не менее 51 % членов трудового коллектива.

11.2. Представитель работников:

- представляет интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора. Подписывает коллективный договор от имени работников;
- осуществляет контроль за выполнением коллективного договора, реализацией его положений, за соблюдением прав работников;
- участвует в управлении организацией от имени работников;
- участвует в рассмотрении трудовых споров между Работником с Работодателем;
- участвует в деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;
- участвует в принятии локальных нормативных актов;
- участвует в обсуждении вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- осуществляет иные, предусмотренные законодательством полномочия.

11.3. Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным законодательством.

11.4. Наличие Представителя работников не является препятствием для создания первичной профсоюзной организации.

11.5. Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

## **12. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ.**

12.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

12.2. Контроль выполнения Договора на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

12.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля над выполнением Договора.

## **13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

13.1. Настоящий коллективный договор составлен в двух экземплярах, по одному экземпляру для представителей сторон. Коллективный договор имеет 1 Приложение.

13.2. Условия коллективного договора согласованы сторонами. Все изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

13.3. 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.

13.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Представитель работников обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

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

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

**КРИТЕРИИ**  
**ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО И КОМПЕНСАЦИОННОГО**  
**ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МАУС «ЛЕДОВЫЙ ДВОРЕЦ**  
**«НАРО-ФОМИНСК» ИМ. В.ШАЛИМОВА**

Компенсационные выплаты сотрудникам МАУС «Ледовый дворец «Наро-Фоминск» им. В.Шалимова (таб. №1)

Наименование выплаты	Фактор, обусловливающий получение выплаты	Предельный размер выплаты к окладу, должностному окладу, ставке %
Доплата за работу в ночное время	Повышенная оплата труда за работу в ночное время по сравнению с работой в нормальных условиях производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов	до 35%
Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ). 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, а день отдыха оплате не подлежит. Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки. Работникам, получающим должностной оклад – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничных день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада,	до 100% или выходной день
Доплата за совмещение профессий/ должностей/, расширение зоны обслуживания без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Выплачивается работнику, работающему по основной должности и по совместительству, выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по той или другой профессии. Размер выплаты и срок, на который устанавливается доплата, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.	до 100%
Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который устанавливается доплата, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.	до 100%