

**Председатель профсоюзной
организации**

_____ **Н.П.Глушков**
« ____ » _____ **2012г.**

**Директор МАУ ЦСП
«Электрон»**

_____ **О.В.Пономарев**
« ____ » _____ **2012г.**

**Утвержден общим собранием работников
МАУ ЦСП «Электрон»**

_____ **2012г.** протокол № _____

Подписан: _____ 2012г.

Коллективный договор

*Муниципальное автономное учреждение города Новосибирска «Центр
спортивной подготовки «ЭЛЕКТРОН»*

НА 2013-2015 гг.

1. Общие положения

1.1 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иных нормативных актах РФ, регулирующих отношения в сфере труда, занятости, социального страхования и охраны труда.

1.2 Стороны коллективного договора

Сторонами договора являются:

- руководство муниципального автономного учреждения города Новосибирска «Центр спортивной подготовки «Электрон» в лице директора Пономарева Олега Васильевича именуемой далее Работодатель;

- работники муниципального автономного учреждения города Новосибирска «Центр спортивной подготовки «Электрон» в лице председателя профсоюзного комитета Глушкова Николая Павловича, именуемой далее Профсоюзный комитет.

Юридический адрес:

630110, г. Новосибирск, ул. Учительская, 42А

Фактический адрес:

630110, г. Новосибирск, ул. Учительская, 42 А

Тел. 2713030

Вид деятельности: физкультурно-оздоровительный

1.3 Сфера действия коллективного договора

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

Количество работников МАУ ЦСП «Электрон» : 57 человек

Количество членов профсоюза : 29 человек

1.4 Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.

1.5 Работодатель признает Профсоюзный комитет

единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений; по вопросам оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива, разрешения трудовых споров.

1.6 Работодатель учитывает мнение Профсоюзного комитета:

- по введению и отмене режима неполного рабочего времени;
- по привлечению работников к сверхурочным работам;
- по определению порядка и условий выплат работникам за работу в нерабочие и праздничные дни;
- по установлению дополнительных отпусков работников;
- по утверждению графика отпусков;
- по повышению оплаты труда за работу в ночное время, сверхурочную работу;

- по введению и применению систем нормирования труда;
- по введению мер предотвращающих массовые увольнения работников;
- по утверждению правил внутреннего трудового распорядка;
- по утверждению инструкций по охране труда работников;

1.7 Соответствие трудового договора коллективному:

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

Порядок заключения трудового договора и условия найма определяются ТК РФ (глава 11). Прием на работу может производиться на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждается работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Срочный трудовой договор может осуществляться по инициативе работодателя либо работника лишь в случаях предусмотренных ст.59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

Обязательным правилом для работодателя является:

- знакомить нанимаемого работника с коллективным договором до заключения с ним трудового договора;
- заключать трудовой договор только в письменном виде с изложением основных условий найма, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором.

2. Производственно-экономическая деятельность

Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями сторон, направленными на повышение эффективности производственной деятельности, и повышения на этой основе материального благополучия каждого работника.

2.1. Для достижения этих целей работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и производственно-экономическую деятельность организации.

Обеспечить каждого работающего соответствующим объемом работ, исправным оборудованием и инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.2. Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность организации, соблюдать трудовую дисциплину, государственные требования по охране и безопасности труда.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил трудового распорядка, техники безопасности, улучшению трудовой и технологической дисциплины.

3.Обеспечение занятости

3.1. Работодатель организует за счет организации подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.2. Для определения уровня профессиональной подготовки и соответствия занимаемой должности, проводится аттестация работников.

Работодатель обязуется:

3.3. Не допускать массового сокращения (свыше 10%) численности работников без согласия Профсоюзного комитета.

Представлять не менее чем за 3 месяца в Профсоюзный комитет и органы службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, числе и категориях работников, которых они могут коснуться и сроке, в течение которого их намечено осуществить(ст.25 ч.2 Закона РФ «О Занятости населения РФ»).

3.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя производить с учетом Профсоюзного комитета.

3.5. Представлять не позднее, чем за 2 месяца данные о предстоящем высвобождении работников с указанием профессии специальности, квалификации и размера оплаты труда.

3.6. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца.

3.7. Лица, подлежащие увольнению по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие новых вакансий.

4. Режим труда и отдыха

Работодатель и профсоюзный комитет договорились:

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего распорядка и регулируется приказом о внутреннем распорядке, утвержденном администрацией с учетом мнения выборного профсоюзного органа (приложение 1).

4.2. Продолжительность рабочего времени устанавливается 40 часов в неделю. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск, предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

4.3. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск:

- учебный отпуск;
- в связи с рождением ребенка 3 дня;
- в связи с вступлением в брак работника или его детей 3 дня;
- в связи со смертью родственников 3 дня;

4.4. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утвердить график отпусков и не допускать случаев переноса отпуска на следующий год. По желанию работника отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

4.5. Согласно ст.126 ТК РФ часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией при согласии руководителя.

4.6. Работнику на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.

Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения работника и производственных возможностей организации (ст.128,173,174,263 ТК РФ)

4.7. Работодатель ведет учет времени фактически отработанного каждым работником.

Продолжительность рабочего дня, предшествующих праздничному дню, уменьшается на 1 час.

5. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда

Работодатель и профсоюз договорились:

5.1. Работодатель принимает необходимые меры по обеспечению устойчивой работы учреждения и формирования фонда оплаты труда работников и сотрудников учреждения. Расходование средств фонда оплаты труда производится в соответствии со сметой.

5.2. Формы и системы оплаты труда определяются «Положением о системе оплаты труда». (Приложение 2)

5.3. Должностной оклад устанавливается в соответствии с занимаемой должностью и штатным расписанием (минимальный оклад:2778,29 руб.).

5.4. Минимальный размер оплаты труда работников, по основному месту работы, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже прожиточного минимума на душу населения области, устанавливаемого постановлениями Губернатора Новосибирской области;

5.5. Размеры должностных окладов руководителей и специалистов определяются в зависимости от занимаемой должности, уровня квалификации и качества работы в соответствии с постановлением мэра г. Новосибирска от 08.09.2008г №630 «Положение об оплате труда» (в ред. постановления мэрии г. Новосибирска от 28.10.2008 №697, постановлений мэрии г. Новосибирска от 31.12.2008 №802, от 15.06.2009 №262, от 17.08.2009 №357, от 22.12.2009 №537,от 01.02.2010 №22, от 01.03.2010 №45, от 08.07.2010 №218, от 16.09.2010 №1893, от 24.12.2010 №6267, от 11.01.2011 №3, от 28.01.2011 №702, от 30.06.2011 №5737, от 30.01.2012 №499; от 06.03.2012 №2194).

5.6. Премирование осуществляется по показателям и условиям, предусмотренным «Положением о системе оплате труда» - п. 4 «О выплатах стимулирующего характера» (приложение 2).

5.7. Выплату з/платы производить не реже, чем два раза в месяц.

6. Условия охраны труда

В целях соблюдения условий охраны труда работодатель обязан:

6.1. Обеспечивать разработку и внедрение системы управления охраной труда в соответствии с Законодательством РФ.

6.2. Проводить вводный инструктаж по охране труда, организовывать обучение по охране труда и осуществлять проверку знаний требований охраны труда работников учреждения, в том числе руководителей, в установленные сроки (приложение 4).

6.3. Создавать здоровые, безопасные условия труда, комфортную среду на рабочих местах.

6.4. Назначать и оплачивать пособия «Работникам учреждения», в соответствии с Положением о социальных выплатах, разработанным в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, приказом УФК и С мэрии Новосибирска от 15.08.2012г. № 365-од «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта» и устанавливает порядок и условия формирования и расходования средств на социальные выплаты работников (Приложение 3).

Пособия по временной нетрудоспособности (в том числе в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием); по беременности и родам; единовременное пособие женщинам, ставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности; единовременное пособие при рождении ребенка; ежемесячное пособие по уходу за ребенком оплачиваются напрямую из филиалов ФСС на расчетный счет «Работника учреждения», или через отделение федеральной почтовой связи. Первые три дня временной нетрудоспособности оплачивает «Работодатель» .

6.5. Нести материальную ответственность перед работником, в случае причинения «Работнику учреждения» увечья или иного повреждения здоровья, связанного с исполнением им своих трудовых обязанностей, в соответствии с «Правилами возмещения «Работодателями» вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья», связанными с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.6. Осуществлять обязательное медицинское страхование «Работников учреждения».

6.7. Проводить контроль состояния условий охраны труда в организации и выполнением организационно-технических мероприятий.

6.8 На работах с особыми условиями труда (связанные с загрязнением), а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, выдавать работникам спецодежду в соответствии с нормами, утвержденными в порядке, установленном Правительством РФ .

Корректировать выдачу спецодежды в соответствии с нормами, а также в зависимости от характера выполняемых работ со сроком носки - до износа или как дежурные.

Примечание: спецодежда, спецобувь, выдаются работникам бесплатно, являются собственностью учреждения и должны быть возвращены предприятию при увольнении или переводе работника на другую работу, где бесплатные спецодежда и спецобувь не предусмотрены.

Выдача новой спецодежды и спецобуви осуществляется по истечении срока носки.

6.9. Обеспечивать расследование несчастных случаев в учреждении, в установленном порядке.

7. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

7.1. Работодатель и Профсоюзный комитет способствуют санаторно-курортному лечению работников и организации летнего отдыха детей работников учреждения.

Работнику учреждения путевка на санаторно-курортное лечение выдается на основании личного заявления на имя руководителя структурного подразделения мэрии города Новосибирска и медицинского заключения не чаще одного раза в три года при общем стаже работы не менее пяти лет.

Путевка на санаторно-курортное лечение предоставляется при условии доплаты 25% стоимости путевки за счет личных средств. Доплата за путевку вносится самим работником непосредственно в кассу оздоровительного учреждения. Продолжительность курса лечения, оплачиваемого за счет средств бюджета города, составляет 14 дней (постановление мэрии города Новосибирска от 10.12.2010 N 5555 (ред. от 26.10.2011) "Об организации и финансировании санаторно-курортного лечения работников бюджетной сферы, лиц, имеющих звание "Почетный житель города", и вдов (вдовцов) лиц, удостоенных звания "Почетный житель города", не вступивших в новый брак").

7.2. Виды, условия, и порядок социальных выплат осуществляется на основании «Положения о социальных выплатах» (приложение 3).

7.3. Правом на возмещение расходов на оплату стоимости найма (поднайма) жилых помещений независимо от дохода обладают работники учреждения :

- не имеющие жилого помещения для постоянного проживания в городе Новосибирске и при отсутствии у членов их семей жилого помещения, площадь которого составляет более 12 квадратных метров общей площади на каждого члена семьи. Подтверждать расходы по оплате проживания должен договор найма жилого помещения.

Условия и порядок возмещения расходов на оплату стоимости найма (поднайма) жилых помещений осуществляется согласно постановления мэрии города Новосибирска от 15.02.2012 № 1439 «Об утверждении Порядка возмещения расходов на оплату стоимости найма (поднайма) жилых помещений работникам муниципальных учреждений города Новосибирска»

7.4. К праздничным датам Работодатель вправе поощрять сотрудников и их детей подарками, не превышающими по стоимости 4000 рублей.

8. Социальное страхование.

8.1. Работодатель обязуется для осуществления практической работы по социальному страхованию создать условия для работы комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию.

8.2. Работодатель обеспечивает реализацию федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «Об индивидуальном персонифицированном учете в системе государственного пенсионного страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования

в пределах своих полномочий, в том числе:

- обеспечивает через комиссию по социальному страхованию организацию мероприятий по санаторно-курортному лечению и оздоровлению работников и членов их семей;
- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- своевременно предоставляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные сведения о работниках;
- в случае ликвидации (реорганизации) представляет сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

8.3. Работодатель при наличии средств осуществляет за счет средств организации помимо обязательного страхования иные виды добровольного страхования, в том числе:

- выделяет дополнительные средства на возмещение работнику вреда, полученного на производстве .
- осуществляет добровольное медицинское страхование для обеспечения дополнительной лечебно-профилактической помощи, санаторно-курортного лечения, оздоровления.

9. Права и гарантии профсоюзной организации

9.1. Работодатель гарантирует Профсоюзному комитету получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

9.2. Профсоюзный комитет признает, что проведение профсоюзных собраний (конференций) работников организации в рабочее время допускается по согласованию с работодателем.

9.3. Работодатель не препятствует деятельности профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии с уставом.

9.4. Членам выборных профсоюзных органов предоставляется 2 часа (оплачиваемый) в неделю для выполнения профсоюзной работы.

9.5. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза членские взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном уставом.

9.6. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза денежные средства из заработной платы работников не являющихся членами профсоюза, по письменному заявлению работника на условиях, установленных профсоюзной организацией.

9.7. При краткосрочной профсоюзной учебе членов профсоюзных органов работодатель сохраняет среднюю заработную плату, командировочные расходы оплачиваются из средств профсоюзной организации на основании решения профсоюзного комитета.

9.8. Профсоюзный комитет осуществляет контроль над соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвуют в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей работников.

Профсоюзный комитет содействует реализации настоящего договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в организации.

10. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в трудовой договор

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

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

11. Обеспечение контроля выполнения договора и ответственность сторон за его реализацию

11.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации.

11.2. Работодатель обязуется устранить все замечания сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

11.3. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о продлении договора.

11.4. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются разъяснять Работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

11.5. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами (комиссией).

11.6. Стороны ежегодно отчитываются в выполнении коллективного

договора на собрании (конференции) трудового коллектива.

С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

11.7. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного

договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне.

Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

Приложения к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение о системе оплаты труда.
3. Положение о социальных выплатах.
4. Вводная инструкция по охране труда.