

**УТВЕРЖДЕН
ОБЩИМ СОБРАНИЕМ РАБОТНИКОВ
ГУ ТО ЦСП «ШВСМ»**

**Протокол № 1 от 20 апреля 2017 г.
Протокол № 2 от 21 апреля 2017 г.**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ
ЦЕНТР СПОРТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ
«ШКОЛА ВЫСШЕГО СПОРТИВНОГО МАСТЕРСТВА»
(ГУ ТО ЦСП «ШВСМ»)**

на период с 27 апреля 2017 г. по 27 апреля 2020 г.



Г. Тула

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	3
2. Трудовые отношения.....	3
3. Рабочее время.....	5
4. Время отдыха.....	7
5. Оплата труда.....	9
6. Условия работы. Охрана и безопасность труда.....	10
7. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника.....	11
8. Выплата пособий и компенсаций. Гарантии работникам.....	11
9. Взаимоотношения сторон.....	12
10. Контроль за выполнением коллективного договора.....	12
11. Заключительные положения.....	13

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Государственное учреждение Тульской области Центр спортивной подготовки «Школа высшего спортивного мастерства» (ГУ ТО ЦСП «ШВСМ»), именуемое далее «Работодатель», в лице директора Фисюка Дмитрия Анатольевича, и представители работников учреждения: Борисов Валерий Васильевич, Конина Маргарита Николаевна, Самойлов Максим Александрович и Залетов Александр Николаевич.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в учреждении, устанавливаемые между администрацией (Работодателем) и трудовым коллективом (работниками) ГУ ТО ЦСП «ШВСМ» в объеме, дополняющем и расширяющем действующее трудовое законодательство Российской Федерации, и не ограничивает права коллектива в расширении этих гарантий при наличии фонда материального поощрения учреждения.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

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

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

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

1.6. Все условия коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон.

1.7. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Изменения и дополнения коллективного договора производятся по взаимному согласованию сторон.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Работники ГУ ТО ЦСП «ШВСМ» в своей деятельности руководствуются действующим трудовым законодательством, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, положениями, приказами и распоряжениями директора учреждения, трудовыми договорами и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на определённый срок не более 5 лет. 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 иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

2.3. 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, не ухудшающие положения работника.

2.4. Работа тренеров и спортсменов - инструкторов помимо места работы, определенного в трудовом договоре, также осуществляется в пути и имеет разъездной характер.

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

2.6. Работодатель не допускает ухудшения положения работника, установленного действующим коллективным договором.

2.7. Работодатель при заключении трудового договора обязан ознакомить работника под расписку с настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и Положением о защите персональных данных работников ГУ ТО ЦСП «ШВСМ».

2.8. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией и квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в этом же учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства Российской Федерации. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.9. 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 трудовым законодательством Российской Федерации, 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 Российской Федерации.

2.10. Основания прекращения трудового договора предусмотрены ст. 77 ТК РФ.

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

2.12. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально необоснованного сокращения численности или штата работников ГУ ТО ЦСП «ШВСМ», нарушения правовых гарантий работников.

2.13. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81, ч. 1 ст. 82 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом сокращаемым работникам не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.14. В соответствии со ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации отдается: семьям - 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); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного

работодателя трудовоеувечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.

2.15. 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 учреждения. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении не может превышать 40 часов в неделю, а для медицинских работников - 39 часов в неделю.

В учреждении для работников применяются пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем для некоторых категорий работников, а также для отдельных работников физкультурно-оздоровительного комплекса (далее – ФОК) гибкий график рабочего времени.

Рабочее время в каждом конкретном случае определяется трудовым договором.

Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель имеет право направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни спортсменов, не достигших возраста восемнадцати лет, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, для участия в спортивных соревнованиях и тренировочных сборах.

Во время участия в спортивных мероприятиях допускается превышение спортсменом, не достигшим возраста восемнадцати лет, предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную, установленных в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, если это необходимо в соответствии с планом подготовки спортсмена к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- а) 16 часов в неделю - для работников в возрасте до шестнадцати лет;
- б) 5 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами I или II группы;
- в) 5 часов в неделю - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;

г) 4 часа в неделю и более - для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации. Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных выше норм.

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 следующих случаях:

а) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц,

находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

б) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников.

3.5. Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

а) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

б) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

в) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

а) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

б) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

в) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

3.7. В целях более эффективного использования оборудования и увеличения объема оказываемых услуг в учреждении введен для отдельных должностей физкультурно-оздоровительного комплекса ГУ ТО ЦСП «ШВСМ» гибкий график рабочего времени (далее – гибкий график, график сменности, сменная работа) и суммированный учет рабочего времени.

3.8 Гибкий график рабочего времени и суммированный учет рабочего времени установлен следующим должностям работников ФОКа:

- а) администратор;
- б) инструктор по спорту;
- в) медицинская сестра (брать);
- г) уборщик служебных и производственных помещений;
- д) гардеробщик (ца).

3.9 Продолжительность рабочего дня определяется в соответствии с графиком работ (смен), утверждаемым директором ГУ ТО ЦСП «ШВСМ».

Даты и время выхода работников на работу, продолжительность работы, время окончания работы, выходные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов.

Учетный период при суммированном учете рабочего времени составляет один год.

Нормальное число рабочих часов за учетный период исчисляется по расчетному графику исходя из 40-часовой рабочей недели.

При подсчете нормы рабочего времени для конкретного работника за учетный период часы, приходящиеся на периоды, когда работник не работал, но за ним сохранялось место работы (временная нетрудоспособность, все виды отпусков и т.п.), подлежат исключению.

Подсчет фактически отработанных работником часов производится ежедневно и нарастающим итогом суммарно за учетный период. Общая продолжительность фактической работы конкретного работника в целом за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Выходными днями в учреждении являются суббота и воскресенье.

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

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогревания и отдыха, которые включаются в рабочее время.

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 до 20 декабря 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.

4.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск и оплачиваемый дополнительный отпуск:

- а) устанавливается Учредителем - Комитетом Тульской области по спорту - для директора ГУ ТО ЦСП «ШВСМ»;
- б) 28 календарных дней и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 4 календарных дня - для тренеров;
- в) 28 календарных дней и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 4 календарных дня - для спортсменов-инструкторов;
- г) 31 календарный день и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 4 календарных дня - для спортсменов-инструкторов, не достигших восемнадцатилетнего возраста;
- д) 31 календарный день в удобное время - для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста;
- е) 30 календарных дней - для работников-инвалидов;
- ж) 28 календарных дней - для всех остальных работников.

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

- 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 получение дополнительного краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи:

- а) со свадьбой работника - 3 рабочих дня;
- б) со свадьбой сына или дочери работника - 3 рабочих дня;
- в) со смертью близкого родственника работника (отца, матери, супруга, сына, дочери, дедушки, бабушки, внука, внучки), полнородных и неполнородных (имеющих общих отца или мать) брата, сестры - 3 рабочих дня;
- г) рождением ребенка у работника - 3 рабочих дня.

4.8. Работники ГУ ТО ЦСП «ШВСМ» имеют право на предоставление отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

4.9. Разделение отпуска, предоставление его по частям допускается по соглашению между работником и Работодателем. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.10. Отзыв работника из отпуска допускается на основании приказа только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.11. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему 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, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней, по заявлению работника в удобное для него время.

4.12. Работодатель предоставляет отпуск работнику в соответствии с порядком, установленным ст. ст. 114-128 ТК РФ. Запрещается непредставление ежегодного отпуска в течение двух лет подряд.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Условия оплаты труда работников ГУ ТО ЦСП «ШВСМ», а также порядок и условия применения компенсационных и стимулирующих выплат устанавливаются постановлением правительства Тульской области от 17.01.2017 г. № 8 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта Тульской области».

5.2. Повышающие коэффициенты к окладу определяются Работодателем самостоятельно в пределах субсидий, выделенных для выполнения государственного задания, из бюджета области на очередной финансовый год.

5.3. Работодатель обязуется не использовать нетрадиционных форм оплаты труда.

5.4. Заработка плата начисляется работникам с учетом достигнутых ими результатов, квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда.

5.5. Выплата заработной платы производится по месту работы. Заработка плата выплачивается третьего и восемнадцатого числа каждого месяца путем перечисления через банк в следующем порядке: до 40% заработной платы перечисляется авансом, а оставшаяся часть заработной платы перечисляется в расчет.

При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

5.6. Работодатель обязуется проводить индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.7. 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 тарифным ставкам (должностным окладам) в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

5.8. Времяостоя не по вине работника оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

5.9. Средства от экономии фонда заработной платы, а также средства от приносящей доход деятельности могут быть направлены на установление доплат, надбавок, на премирование за особые достижения в труде в соответствии с постановлением правительства Тульской области от 17.01.2017 г. № 8 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта Тульской области».

5.10. На основании ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятий действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от

не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

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:

а) безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых инструментов и материалов;

б) применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;

в) 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;

г) недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты;

д) проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

е) недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

ж) информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

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

и) расследование и учет несчастных случаев на производстве;

к) санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

л) обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

м) ознакомление работников с требованиями охраны труда;

н) разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников.

6.3. Работник обязан:

а) соблюдать требования охраны труда;

б) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

в) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

г) 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, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

д) проходить обязательные медицинские осмотры в соответствии с действующим законодательством.

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 Российской Федерации.

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 простой.

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.

7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕНОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

7.1. Учреждение несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, учреждение выплачивает работникам, переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней заработной платой до повреждения здоровья и средней заработной платой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

8. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

8.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, в следующих случаях:

- а) при направлении в служебные командировки;
- б) при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- в) при совмещении работы с получением образования;
- г) при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- д) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- е) в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- ж) в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- з) в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

8.2. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств от приносящей доход деятельности.

8.3. Работодатель обеспечивает нормальную хозяйственную и экономическую деятельность учреждения.

8.4. Работодатель обязуется обеспечить каждого работника объемом работ, материалами, оборудованием, инструментами и т. д.

8.5. Работодатель обязуется осуществлять обязательное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством и выплачивать работникам пособия, определенные законодательством.

8.6. Работодатель обязуется обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременное предоставление в органы Пенсионного фонда Российской Федерации достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работников.

9. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СТОРОН

Стороны договорились о том, что:

9.1. Работодатель признает исключительное право представителей трудового коллектива, выбранных на общем собрании трудового коллектива, вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления режимов труда и социального развития коллектива.

9.2. Представители трудового коллектива осуществляют контроль соблюдения законодательства о труде, участвуют в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступают стороной в переговорах с Работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

9.3. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящем коллективном договоре, стороны будут руководствоваться ТК РФ и иными нормативными актами Российской Федерации, стремясь улучшать социально-экономическое положение работников учреждения по сравнению с требованиями официальных нормативных актов о труде.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, их представители, а также орган, зарегистрировавший коллективный договор.

10.2. Для осуществления контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию, за исключением конфиденциальной.

10.3. Стороны раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают представители обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

10.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся по представлению комиссии, образованной на равноправной основе по решению сторон из наделенных необходимыми полномочиями представителей, или лицами, подписавшими настоящий коллективный договор.

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

10.6. Лица, нарушившие порядок переговоров, не предоставившие необходимую информацию или исказившие ее, нарушающие порядок и осуществление контроля выполнения коллективного договора, а также виновные в его неисполнении, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока настоящий коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят его.

11.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более 3-х лет.

11.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 7 рабочих дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

11.4. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду г. Тула в течение 7 рабочих дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.5. Если условия хозяйственной деятельности учреждения ухудшатся, по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения учреждения, о чем составляется соответствующий документ.

От Работодателя:

Директор ГУ ТО ЦСП «ШВСМ»

/Д.А. Фисюк/

От работников:

/В.В. Борисов/

/М.Н. Конина/

/М.А. Самойлов/

/А.Н. Залетов/

Прощито, пронумеровано и скреплено
на 13 (тринадцать) листов

Директор ГУ ТО ЦСП «ЦВСМ»

Д.А. Фисюк

