

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного учреждения
Московской области
«Центр спортивной подготовки
по паралимпийским, сурдлимпийским
и неолимпийским видам спорта»
на 2018-2020 годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный Договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении Московской области «Центр спортивной подготовки по паралимпийским, сурдлимпийским и неолимпийским видам спорта» (далее - ГБУ МО «ЦСППСНВС») и устанавливающим взаимные обязательства между работником и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Сторонами настоящего Договора являются:

с одной стороны - работодатель ГБУ МО «ЦСППСНВС» в лице Директора, действующего на основании Устава учреждения, именуемый далее «Работодатель»;

с другой стороны - работники ГБУ МО «ЦСППСНВС», именуемые далее «Работники» - представленные первичной профсоюзной организацией ГБУ МО «ЦСППСНВС», именуемой далее «Профсоюз», в лице ее Председателя.

Стороны, заключившие Коллективный Договор, признают юридическое значение и правовой характер Договора, и обязуются его выполнять.

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, обучения, подготовки и дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий труда, охраны труда и техники безопасности, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

Настоящий Договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законодательными актами Российской Федерации и Московской области.

Трудовые договоры, заключаемые с Работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

Во исполнение настоящего Договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с Профсоюзом. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

В целях эффективной реализации положений коллективного договора стороны обязуются проводить взаимные консультации, обмен необходимой информацией, совместно участвовать в разработке программ, направленных на

повышение уровня социально-трудовых и профессиональных отношений.

Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников учреждения.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативно-правовые акты, действие которых распространяется на учреждение в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- не препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечив при этом равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере, причитающуюся Работнику заработную плату в сроки установленные настоящим коллективным договором;
- создать условия для профессионального и личностного роста Работников;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- осуществлять доставку Работников к месту работы на служебном автотранспорте;
- предоставлять служебный автотранспорт для перевозки Работников по маршрутам, связанным со служебной деятельностью;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством.

Работник обязуется:

- в полном объеме качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором и должностной инструкцией;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

Профсоюз, как представитель Работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения, присущими профсоюзу методами;
- нацеливать Работников на соблюдение внутреннего распорядка, полное своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации Работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшению условий их труда;
- контролировать соблюдения Работодателем законодательства о труде и об охране труда и других правовых актов, действующих в учреждении, в соответствии с законодательством.

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами Российской Федерации и нормативными актами, настоящим коллективным договором;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами Российской Федерации;

- принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим Договором порядке.

Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами Российской Федерации;

- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда;

- отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для отдельных категорий работников), выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

- подготовку и дополнительное профессиональное образование;

- защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов;

- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами Российской Федерации;

- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами Российской Федерации.

Профсоюз, как представитель работников имеет право:

Получать и заслушивать информацию работодателя по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

- по реорганизации и ликвидации работодателя;

- введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников;

- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами Российской Федерации, учредительными документами работодателя,

коллективным договором;

- вносить по вышеперечисленным вопросам работодателю соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении;
- оказывать консультативную, правовую, финансовую помощь членам профсоюза.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Трудовые отношения при поступлении на работу в ГБУ МО «ЦСППСНВС» оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах – по одному каждой стороне. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка ГБУ МО «ЦСППСНВС», коллективным договором и иными внутренними документами, имеющими отношение к трудовой деятельности Работника.

Трудовой договор может быть заключен, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях указанных в ст.59 ТК РФ.

Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании, означает, что Работник принят на работу без испытания.

Не устанавливается испытание при приеме на работу для лиц, указанных в ст.70 и ст. 207 ТК РФ.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей, главных бухгалтеров. их заместителей - шести месяцев.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

При заключении трудового договора в целях улучшения положения Работников выдачу трудовых книжек и вкладышей к ним производить за счет средств учреждения.

Внесение изменений в условия трудового договора, допускается только по соглашению обеих сторон, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Расторжение трудового договора без согласия Работника допускается в случаях, предусмотренных ст.71, 81, 84 ТК РФ.

Прекращение трудового договора между Работником и Работодателем осуществляется только по основаниям и в порядке, предусмотренном ТК РФ.

После принятия решения Работником об увольнении по собственному желанию или по соглашению сторон, работник передает в отдел кадров подписанное им лично и согласованное с непосредственным руководителем заявление об увольнении.

В день увольнения Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку, с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с работников окончательный расчет. Запись о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в соответствии с формулировкой и ссылкой на соответствующую статью ТК РФ. Днем увольнения считается последний день работы.

Особенности регулирования трудовых отношений спортсменов и тренеров:

По соглашению сторон со спортсменами могут заключаться как трудовые договоры на неопределенный срок, так и срочные трудовые договоры.

Срочные трудовые договоры могут заключаться по соглашению сторон с тренерами, принимаемыми на работу в целях проведения со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществления руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов в профессиональном спорте, а также с тренерами спортивных сборных команд.

Работодатель обязан по вызовам (заявкам) общероссийских спортивных федераций направлять спортсменов, тренеров с их письменного согласия в спортивные сборные команды Российской Федерации для участия в учебно-тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям и в международных официальных спортивных мероприятиях в составе указанных команд.

На время отсутствия спортсмена, тренера на рабочем месте в связи с проездом к месту расположения спортивной сборной команды Российской Федерации и обратно, а, также в связи с участием в спортивных мероприятиях в составе указанной команды за спортсменом, тренером сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

Спортсмен, тренер имеют право работать по совместительству у другого Работодателя в качестве спортсмена или тренера только с разрешения Работодателя по основному месту работы.

Спортсмен, тренер имеют право расторгнуть трудовой договор по своей

инициативе (по собственному желанию) предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за один месяц, за исключением случаев, когда трудовой договор заключен на срок менее четырех месяцев.

4. ОПЛАТА ТРУДА

Заработная плата каждого работника является вознаграждением за труд и зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, условий выполняемой работы, и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда (ст. 132 ТК РФ).

Выплата заработной платы производится в денежной форме, в валюте Российской Федерации (в рублях).

Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в ГБУ МО «ЦСППСиВС» системой оплаты труда.

Минимальный уровень заработной платы установлен Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединением работодателей Московской области.

Работодатель обязуется производить индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными актами (ст. 130, 134 ТК РФ).

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплата надбавок, премий и материальной помощи регулируется Положением о надбавках, стимулирующих выплатах и материальной помощи работникам государственного бюджетного учреждения Московской области «Центр спортивной подготовки по паралимпийским, сурдлимпийским и неолимпийским видам спорта» утвержденным Директором учреждения с учетом мнения представительного органа работников ГБУ МО «ЦСППСиВС».

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Заработная плата выплачивается: аванс - 25 числа текущего месяца в размере до 40% должностного оклада; окончательный расчет - 10 числа следующего за отчетным месяцем.

В случае совпадения установленного дня выплаты с выходным или праздничным днем зарплата выплачивается накануне этих дней.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Пособие при временной нетрудоспособности выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

При выплате заработной платы, работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если комиссией по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (КТС) признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом (ст. 137 ТК РФ).

Заработная плата работника выплачивается в безналичном порядке, путем перечисления денег на именной расчетный счет работника, открытый банке Российской Федерации, имеющем лицензию Центрального Банка РФ на осуществление банковских операций, либо наличными деньгами по расчетной ведомости.

Все расходы, связанные с открытием в Сбербанке России именного банковского расчетного счета работника для осуществления выплаты заработной платы, принимает на себя работодатель.

Оплата услуг по перечислению и выплате заработной платы работника осуществляется за счет средств работодателя. Стоимость указанных услуг не может рассматриваться как доход работника и не подлежит включению в состав совокупного облагаемого дохода работника.

5. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

Работодатель и первичная профсоюзная организация ГБУ МО «ЦСППСНВС» признают, что гарантированная занятость, сохранение рабочих мест и соблюдение трудовых договоров - важные факторы благополучия работников учреждения.

При принятии Работодателем решения о реорганизации, изменении структуры и сокращении численности или штата работников, а также о возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом Профсоюзу не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников. Работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК) письменно уведомляет Профсоюз о возможном массовом увольнении.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1, п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Увольнение членов Профсоюза по инициативе Работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК) производится с учетом мнения (предварительного согласия) Профсоюза (ст.82 ТКРФ).

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
- одиноким матерям и отцам, имеющим детей до 16-летнего возраста;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденным государственными наградами в связи со спортивной

деятельностью;

- не освобожденные представители первичных профсоюзных организаций.

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

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

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Режим рабочего времени и трудовой распорядок в ГБУ МО «ЦСППСНВС» регулируется Трудовым Кодексом РФ и правилами внутреннего трудового распорядка ГБУ МО «ЦСППСНВС», утвержденного Работодателем.

В соответствии с Трудовым Кодексом РФ в учреждении устанавливается продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю, для работников в возрасте до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю, для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 групп - не более 35 часов в неделю, для медицинских работников - не более 39 часов.

Продолжительность ежедневной работы для спортсменов, не достигших возраста восемнадцати лет, может устанавливаться коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной ч.1 ст. 92 ТК РФ.

Неделя состоит из 5 рабочих дней с двумя выходными (суббота, воскресенье). Продолжительность рабочего дня с 08.00 до 17.00 (в пятницу до 15.45). Работодатель предоставляет перерыв для отдыха и питания продолжительностью 45 минут с 12.00 до 12.45.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев предусмотренных ст.113 ТК РФ.

Допускается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, в выходные праздничные дни спортсменов-инструкторов, не достигших возраста 18 лет (абз.3 ст. 348.8 ТК РФ)

Продолжительность рабочего дня предшествующего нерабочему

праздничному дню уменьшается на один час.

На работников, находящихся в служебной командировке, распространяется режим рабочего времени и отдыха, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУ МО «ЦСППСиНВС».

Ежегодно за 2 недели до начала календарного года Работодатель с учетом мнения Работников и Профсоюза утверждает и доводит до сведения всех Работников очередность предоставления ежегодных отпусков на следующий год.

Работодатель обязуется известить Работника под роспись о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данном учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

На основании Трудового Кодекса РФ и в соответствии с графиком отпусков руководящим работникам, работникам из числа административного персонала предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

Работникам, являющимся инвалидами предоставляется отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Донорам в день сдачи крови сохраняется средняя заработная плата и предоставляется дополнительный день отдыха, который, по его желанию может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года.

Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ, в связи:

- с бракосочетанием самого работника – 4 дня;
- смертью близких родственников (родители, дети, братья и сестры) – 4 дня;

- рождение ребенка (отец) – 4 дня;
- для сопровождения ребенка в школу в первый день учебного года (начальные классы) – 1 день.

Работникам также предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, определенной продолжительности в случаях:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с происхождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

Все работники ГБУ МО «ЦСППСНВС», помимо лиц, которым это право предоставлено законодательством, имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, установленной по соглашению сторон.

7. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязан обеспечить соответствие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. В этих целях работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- обеспечить Работнику здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, обеспечивать санитарно-гигиенические условия;
- обеспечить безопасность Работника при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и инвентаря, применяемых в процессе его трудовой деятельности;
- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журнал инструктажа и др. материалов за счет учреждения;
- обеспечить приобретение, выдачу спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, за счет средств Работодателя (ст.221 ТК РФ);

- проводить своевременное расследование несчастных случаев в ГБУ МО «ЦСППСНВС» в соответствии с законодательством и вести их учет;
- в случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его здоровья и жизни. вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;
- разработать и утвердить инструкции по охране труда с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза;
- обеспечить соблюдение Работниками Положения об охране труда в ГБУ МО «Центр паралимпийских, сурдлимпийских и неолимпийских видов спорта» и инструкций по охране труда;
- обеспечить проведение инструктажей по технике безопасности, пожарной безопасности, по охране труда, по электробезопасности. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение и инструктаж по охране труда запрещается;
- в случаях, предусмотренных законом организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности, но не реже одного раза в год) медицинских осмотров (обследований) спортсменов-инструкторов и работников, имеющих инвалидность, с целью определения пригодности для выполнения поручаемой работы, внеочередных медицинских осмотров (обследований) спортсменов-инструкторов и работников, имеющих инвалидность, по их просьбам в соответствии с медицинским заключением;
- обеспечить за счет Работодателя проведение периодических медицинских осмотров работников, у которых не менее 50% рабочего времени проходит при наличии на рабочем месте электромагнитного поля широкополосного спектра частот от ПЭВМ, вне зависимости от результатов специальной оценки условий труда (Письмо Минтруда России от 21.03.2014 № 15-2/ООГ-242);
- обеспечить обязательное социальное страхование всех, работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве в соответствии с Федеральным законом;
- обеспечить Работников медикаментами, средствами первой неотложной помощи и медицинским оборудованием при проведении учебно-тренировочных мероприятий и участия в соревнованиях;
- создать комиссию по охране труда из представителей Работодателя и Работников для способствования улучшению безопасных условий труда в учреждении и контролю за исполнением норм и правил по охране труда;

- оказывать содействие Профсоюзу, Членам комиссии по охране труда, в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении, в случае выявления ими нарушений прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;
- проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством, с участием представителей профсоюзной организации;
- обеспечить финансирование разработки и реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровня профессиональных рисков в размере не менее 0,2% от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), в соответствии с Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровня профессиональных рисков, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.03.2012 № 181н;
- Работодатель устанавливает конкретные размеры компенсационных мер (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда) работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, по результатам специальной оценки условий труда, в соответствии со статьями 92, 117, 147, 212 Трудового Кодекса РФ, Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должность) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

В случае направления работника в служебную командировку Работодатель возмещает:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства;
- иные расходы, произведенные Работником с разрешения или ведома Работодателя.

Порядок и размеры расходов, связанных со служебной командировкой, не могут быть ниже размеров, установленных: Распоряжением Минспорта МО от 15.01.2016 №22-4-Р «Об утверждении норм расходов на оплату питания (возмещение энергозатрат) для участников официальных физкультурных

мероприятий и спортивных мероприятий», Постановлением Правительства Московской области от 07.11.2012 №1389/40 «О нормах расходов средств бюджета Московской области при проведении официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий», Постановлением Правительства РФ от 02.10.2002 г. № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации», постановлением Правительства РФ от 26.12.2005 № 812 «О размере и порядке выплаты суточных в иностранной валюте и надбавок к суточным в иностранной валюте при служебных командировках на территории иностранных государств работников организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета»; приказом Министерства финансов РФ от 04.03.2002 г. № 15н «Об установлении предельных норм возмещения расходов по найму жилого помещения при краткосрочных командировках на территории зарубежных стран работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета».

Гарантии и компенсации предоставляются Работнику, направленному на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно, в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной или очно-заочной (вечерней) формах обучения.

Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка при:

- прохождении промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней;
- подготовке и защите выпускной квалификационной работы и сдаче итоговых государственных экзаменов- 4 месяца;
- сдаче итоговых государственных экзаменов - 1 месяц.

Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным экзаменам в образовательное учреждение высшего профессионального образования - 15 календарных дней;
- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней.

При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает Работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

Спортсменам-инструкторам и тренерам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее четырех календарных дней

(ст.348.10 ТК).

На время прохождения медицинского осмотра за Работником сохраняется средний заработок по месту работы.

При направлении Работодателем Работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы и средняя заработная плата по основному месту работы.

Полученные при расчете дней для выплаты компенсации за неиспользованный ежегодный оплачиваемый отпуск при увольнении Работника десятые и сотые доли округляются в большую сторону до целого числа дней.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны договорились о том, что:

Не допускается ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

Работодатель принимает решение с учетом мнений профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

Увольнение Работника, являющегося членом профсоюза по п.2, п. 5 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

Работодатель обязан безвозмездно предоставить помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюза организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами профсоюза, (при наличии их письменных заявлений) в размере одного процента. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка

председателя и члена профкома на время участия в качестве делегатов в созываемых профсоюзом съездах, конференциях, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаний и других мероприятий.

Работодатель обеспечивает предоставление гарантий Работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместитель и члены Профкома могут быть уволены по инициативе Работодателя в соответствии с п. 2 и п. 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, ст. 376 ТК РФ).

Работодатель выделяет автотранспорт по заявкам профсоюзного комитета для проведения культурно-массовых мероприятий, спортивной и физкультурно-оздоровительной работы в трудовом коллективе.

Работодатель перечисляет профсоюзной организации 0, 15 процента от фонда оплаты труда на проведение социально-культурной и иной массовой работы.

Работодатель предоставляет Профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе Работодателя (ст.82,374 ТКРФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТКРФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТКРФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТКРФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТКРФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТКРФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТКРФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТКРФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТКРФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

Профсоюз обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с трудовым законодательством РФ. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами профсоюза. в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы;
- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов;
- осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек Работников, за своевременностью внесения в них записей;
- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам, в том числе в суде;
- осуществлять общественный контроль по социальному страхованию, контроль за своевременным назначением и выплатой Работникам пособий по обязательному страхованию;
- выявлять нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки на приобретение путевок;
- осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты;
- участвовать в работе комиссий по аттестации Работников, аттестации рабочих мест, охране труда, по трудовым спорам и других;
- осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников и трудовой дисциплины;
- оказывать материальную помощь членам профсоюза в необходимых случаях;
- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;

совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию Работников в системе персонифицированного учета государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах Работников;

- направлять Работодателю заявления о нарушениях трудового законодательства и иных актах, содержащих нормы трудового права, условия коллективного договора, требовать применения к виновному мер дисциплинарного взыскания, вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

Профсоюз выделяет средства для оказания материальной помощи (при наличии средств в профсоюзном бюджете) членам профсоюза в следующих случаях:

- смерть близкого родственника (с приложением копии свидетельства о смерти, при разных фамилиях прикладываются копии свидетельства о браке/разводе) в размере до 10000 (десяти тысяч) рублей;

- рождение ребенка (с приложением копии свидетельства о рождении) в размере до 10000 (десяти тысяч) рублей;

- заключение брака (с приложением копии свидетельства о заключении брака) в размере до 10000 (десяти тысяч) рублей;

- чествование юбиляров (50,60,70 лет и старше) в размере до 10000 (десяти тысяч) рублей;

- уход на пенсию Работников, являющихся членами профсоюза (женщины 55 лет и старше, мужчины 60 лет и старше) в размере до 5000 (трех тысяч) рублей;

- посещение больных членов профсоюза при продолжительности заболевания свыше 2-х недель в размере до 1000 (одной тысячи) рублей;

- тяжелое материальное положение (с указанием конкретной причины) в размере до 10000 (десяти тысяч) рублей.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу с момента подписания его Сторонами и действует в течение всего срока. По истечении установленного срока коллективный договор не действует.

В порядке, установленном ст.43-44 ТК РФ стороны вправе продлить срок действия коллективного договора на срок не более трех лет.

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть

растиражирован и доведен Работодателем до сведения Работников в трехдневный срок после его подписания. Вновь поступающих Работников знакомить с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

Профсоюзный орган обязуется разъяснять Работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

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

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

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При смене формы собственности Работодателя коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Ни одна из сторон, заключившая коллективный договор, не может в течение установленного срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

При возникновении разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора спор рассматривается в соответствии с законодательством РФ.

От Работодателя:

Директор ГБУ МО
«Центр спортивной подготовки
по паралимпийским, сурдлимпийским
и неолимпийским видам спорта»

Д.И. Котырев

22 января 2018 г.

От Работников:

Председатель профсоюзной организации
ГБУ МО «Центр спортивной подготовки
по паралимпийским, сурдлимпийским
и неолимпийским видам спорта»

Ю.А. Бушина

22 января 2018 г.