

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ КК «РЦСП»



Н.Н.Сербин

« 24 » марта 2020 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель совета трудового коллектива ГБУ КК «РЦСП»

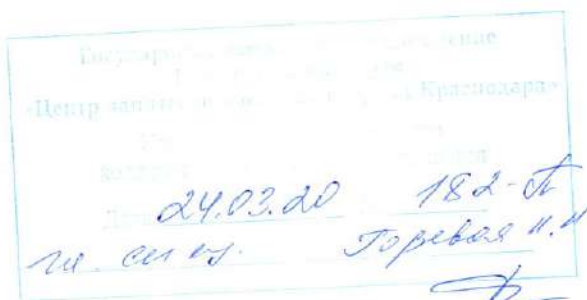
С.В.Соколова

« 24 » марта 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**государственного бюджетного учреждения
Краснодарского края
«Региональный центр спортивной подготовки
сборных команд Краснодарского края»**

на 2020 - 2023 годы



**Принят на общем собрании Работников
«24» марта 2020 г.**

Выписка из Протокола прилагается

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении Краснодарского края «Региональный центр спортивной подготовки сборных команд Краснодарского края» и заключаемым между работодателем и работниками в лице их представителей (ст.40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.1. Сторонами коллективного договора являются **Работодатель** - государственное бюджетное учреждение Краснодарского края «Региональный центр спортивной подготовки сборных команд Краснодарского края» далее – Учреждение, в лице директора Сербина Николая Николаевича, действующего на основании Устава, и **Работники** – в лице Совета трудового коллектива далее СТК, избранного общим собранием и уполномоченного им на представительство для проведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением, а также для реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем, председатель – Соколова Светлана Владимировна.

1.2. Работодатель признает СТК в качестве единственного Представителя работников, поскольку он уполномочен общим собранием работников Учреждения представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-трудовых отношений.

1.2.1. Представительный орган работников СТК обязуется:

- защищать интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации;

- строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

- нацеливать работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвовать в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам;

- участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о деятельности предприятия и доводить ее до работников;

- предъявлять работодателю требования от имени работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия (вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников) с целью урегулирования коллективных трудовых споров;

- способствовать снижению социальной напряженности в организации, укреплению трудовой дисциплины.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в Учреждении, максимально способствующей его стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

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

1.5. Стороны договорились:

1.5.1. Коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения.

1.5.2. Коллективный договор содержит условия, не снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Предметом настоящего Договора являются более благоприятные по сравнению с законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем (ст. 41 ТК РФ).

1.5.3. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, краевым, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на данного работодателя.

1.5.4. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное предложение о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.5.5. В течение срока действия коллективного договора стороны не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

1.5.6. Контроль выполнения коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами коллективного договора, их представителями, а также соответствующими органами по труду.

1.5.7. В случае пересмотра норм трудового законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.5.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем (ст. 43 ТК РФ).

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

При ликвидации Учреждения, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации ст.43 ТК РФ.

1.5.9. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с момента подписания (ст. 43 ТК РФ).

2. Обязательства сторон по обеспечению условий труда и занятости

2.1. Работодатель:

- осуществляет работу по подготовке и расстановке кадров;
- осуществляет прием и увольнение работников в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ;
- не допускает нарушения трудового законодательства, поощряет за успехи в работе, предоставляет льготы и гарантии, осуществляет взыскания за нарушения трудовой дисциплины;
- осуществляет своевременную запись в трудовой книжке работника об изменениях трудовой деятельности и поощрениях;
- осуществляет работу по своевременной и качественной аттестации кадров и включает в аттестационную комиссию Учреждения Председателя СТК;
- согласовывает с Председателем СТК приказы, положения и мероприятия по вопросам установления условий, норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, сокращения штатов, охраны труда, развития социальной сферы;
- при приеме на работу до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под подпись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором ст.68 ТК РФ;
- разрабатывает и согласовывает с Председателем СТК должностные обязанности работников;
- не требует от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией;

- работодатель не реже двух раз в год отчитывается перед трудовым коллективом о финансово-хозяйственной деятельности Учреждения;
- обеспечивает создание комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и включает в состав комиссии Председателя СТК;
- предоставляет ежегодно оплачиваемый отпуск согласно графику отпусков, утвержденного работодателем с учетом мнения Председателя СТК, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала;
- предоставляет, по письменному заявлению работника, отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем ст.128 ТК РФ;
- обеспечивает качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и зарплате работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему Пенсионного фонда Российской Федерации. Информировать застрахованных лиц о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда Российской Федерации, для индивидуального учета, по мере их представления;
- работодатель обязуется создавать условия и принимать меры для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, копирования, распространения и иных неправомерных действий. Обеспечивать сохранность персональных данных возложено главой 14 Трудового кодекса РФ, Федеральным законом от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных».

2.2. Председатель СТК, как представитель работников, обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Учреждения;
- нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- осуществлять, в пределах своей компетенции, контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства в части приема и увольнения работников, установления норм труда и отдыха, применения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий.

2.3. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности труда, улучшению качества труда, росту производительности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить 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.

3.Трудовые отношения и трудовые договоры

3.1.Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.2.Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Один экземпляр трудового договора передается работнику.

3.3.Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевым соглашением и коллективным договором.

3.4.Содержание трудового договора определены ст. 57 ТК РФ.

В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность;
- идентификационный номер налогоплательщика;
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора;
- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие ос-

нованием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты;
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и или опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы;
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия, это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

3.6. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения и или о рабочем месте);
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя.

3.7. Применительно к спортсменам – инструкторам, спортсменам (далее – спортсмен) и тренерам спортивных сборных команд Краснодарского края по виду спорта (далее – тренер) в трудовой договор на основании ст. 348.2 ТК РФ включаются такие условия, как:

- обязанность работодателя обеспечить проведение учебно-тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера;

- обязанность спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;
- обязанность спортсмена принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя;
- обязанность спортсмена соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, проходить допинг-контроль;
- обеспечение работодателем страхования жизни и здоровья спортсмена, а также медицинского страхования в целях получения спортсменом дополнительных медицинских и иных услуг сверх установленных программами обязательного медицинского страхования с указанием условий этих видов страхования.

3.8. Согласно ст. 57 ТК РФ "Содержание трудового договора" обязательными для включения в трудовой договор являются, в частности, условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

Характер работы может быть установлен работнику как при его приеме на работу на должность, так и в процессе работы у Работодателя. При переводе работника на должность, условие о характере работы в обязательном порядке отражается в трудовом договоре с работником.

Под разъездным характером работы в Учреждении понимается работа, связанная с постоянными служебными поездками для выполнения своих должностных обязанностей за пределами Учреждения или поездками для участия в спортивных мероприятиях.

Перечень должностей работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер, а также порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными поездками, определяется положением о разъездном характере работы и утверждается приказом директора Учреждения.

На работу, предусматривающую разъездной, подвижной характер, не могут быть приняты (переведены) лица, которым разъездной характер работы противопоказан в соответствии с медицинским заключением.

В случае выявления у работника, постоянная работа которого имеет разъездной характер, в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения указанной работы, работник подлежит отстранению от работы, обусловленной трудовым договором, и переводу на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо отсутствия у Работодателя соответствующей работы трудовой договор с работником подлежит прекращению в соответствии с п. 8 части первой ст. 77 ТК РФ.

3.9. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок ст. 58 ТК РФ. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

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 тре-

нировочных мероприятий и осуществления руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов в профессиональном спорте, а также с тренерами спортивных сборных команд.

Заключение трудового договора со спортсменом, не достигшим возраста четырнадцати лет, допускается с согласия одного из родителей опекуна, а также с разрешения органа опеки и попечительства, выдаваемого на основании предварительного медицинского осмотра обследования, порядок проведения которого определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем опекуном. В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы спортсмена, не достигшего возраста четырнадцати лет, и другие условия, в которых он может выполнять работу без ущерба для своего здоровья и нравственного развития.

3.10. Тренер, спортсмен имеют право работать по совместительству у другого работодателя в качестве спортсмена или тренера только с разрешения работодателя по основному месту работы.

3.11. В трудовом договоре, заключенном с работником, по соглашению сторон, предусматриваются условия об испытании работника продолжительностью до 3-х месяцев. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать 3 месяцев, а для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более 6 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 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытания.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

3.12. Категория лиц, для которых испытание при приеме на работу не устанавливается, определены ст. 70 ТК РФ.

3.13. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.14. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

3.15. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме, не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ ст. 74 ТК РФ.

3.16. Общие основания прекращения трудового договора определены ст. 77 ТК РФ:

- 1) соглашение сторон ст. 78 ТК РФ;

2) истечение срока трудового договора ст. 79 ТК РФ, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника ст. 80 ТК РФ;

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя ст. 71 и 81 ТК РФ;

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу должность;

б) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности подчиненности организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения ст. 75 ТК РФ;

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора ч. 4 ст. 74 ТК РФ;

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы ч.3 и 4 ст. 73 ТК РФ;

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ;

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон ст. 83 ТК РФ;

11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы ст. 84 ТК РФ.

3.17.Помимо перечисленных, основаниями прекращения трудового договора со спортсменом могут быть:

1) спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев;

2) нарушение спортсменом, в том числе однократное, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанное нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации.

3.18.Тренер, спортсмен 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 ст. 348.12 ТК РФ.

В трудовых договорах с отдельными категориями тренеров, спортсменов могут быть предусмотрены условия об обязанности тренеров, спортсменов предупреждать работодателей о расторжении трудовых договоров по их инициативе по собственному желанию в срок, превышающий один месяц, если нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями по соответствующим виду или видам спорта, для этих категорий спортсменов, тренеров установлены ограничения перехода условия перехода в другие спортивные клубы

или иные физкультурно-спортивные организации, предусматривающие сроки предупреждения о переходе, превышающие один месяц.

Продолжительность срока предупреждения о расторжении трудового договора по собственному желанию определяется сторонами трудового договора в соответствии с нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями по соответствующим виду или видам спорта.

3.19. Расторжение трудового договора с работником моложе 18 лет по инициативе работодателя помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и инспекции по делам несовершеннолетних и защите их прав.

3.20. О прекращении трудового договора в связи с истечением его срока действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

3.21. В случаях, когда работодатель не имеет возможности обеспечить участие спортсмена в спортивных соревнованиях, допускается по согласованию между работодателями временный перевод спортсмена с его письменного согласия к другому работодателю на срок, не превышающий одного года.

На период временного перевода работодатель по месту временной работы заключает со спортсменом срочный трудовой договор в соответствии с требованиями статьи 348.2 ТК РФ.

На период временного перевода спортсмена к другому работодателю действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается, то есть стороны приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также осуществление прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных ч. 2 ст. 348.7 ТК РФ.

При этом течение срока действия первоначально заключенного трудового договора не прерывается. По истечении срока временного перевода спортсмена к другому работодателю первоначально заключенный трудовой договор действует в полном объеме.

В течение срока временного перевода на спортсмена и на работодателя по месту временной работы в полном объеме распространяются правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, с особенностями, установленными настоящей главой.

Работодатель по месту временной работы, когда работа не является основной у данного работодателя, не имеет права переводить спортсмена к другому работодателю.

При досрочном прекращении трудового договора, заключенного на период временного перевода спортсмена к другому работодателю, по любому из оснований, предусмотренных ТК РФ, первоначально заключенный трудовой договор действует в полном объеме со следующего рабочего дня после календарной да-

ты, с которой связывается прекращение трудового договора, заключенного на период временного перевода.

Если по истечении срока временного перевода к другому работодателю спортсмен продолжает работать у работодателя по месту временной работы и ни спортсмен, ни работодатель по месту временной работы, ни работодатель, с которым первоначально заключен трудовой договор, не требуют прекращения трудового договора, заключенного на период временного перевода, и возобновления первоначально заключенного трудового договора, то первоначально заключенный трудовой договор прекращается и действие трудового договора, заключенного на период временного перевода, продлевается на срок, определяемый соглашением сторон, а при отсутствии такого соглашения - на неопределенный срок.

3.22. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность. Пределы материальной ответственности определены ст. 241 ТК РФ.

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. Случаи полной материальной ответственности определены ст. 243 ТК РФ.

Письменные договоры о полной материальной ответственности не заключаются с работниками, не достигшими возраста 18 лет.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

4.2. Работодатель по согласованию с Председателем СМК определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, а также повышение квалификации для работников в течение первого года работы после выхода из отпуска по уходу за ребенком.

4.3.2. Повышать квалификацию работников.

4.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы должность, среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.3.5.Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения, предусмотренные ст. 173-174 ТК РФ.

4.3.6.Организовывать проведение аттестации работников.

5.Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5.Работодатель обязуется:

5.1.Уведомлять Председателя СТК в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала. В случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение работников, не позднее, чем за 3 месяца до его начала.

Считать, что к массовому высвобождению работников относится сокращение численности или штата работников организации: для предприятий с численностью от 101 до 500 человек 30 и более человек в течение 30 календарных дней.

Уведомление о сокращении численности или штата должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.2.Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.3.Стороны договорились, что:

5.3.1.При сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставлении на работе пользуются работники с более высокой производительностью и квалификацией ст. 179, 180 ТК РФ.

5.3.2.Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста за 5 лет до пенсии, проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами;
- Председатель СТК;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

Согласно ч. 4 ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем иным законным представителем ребенка, являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель иной

законный представитель ребенка не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ.

5.3.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим трудовым законодательством при сокращении численности или штата ст. 179, 180 ТК РФ, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.3.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Режим рабочего времени должен предусматривать: продолжительность рабочей недели, продолжительность ежедневной работы, в том числе неполного рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2. Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения утверждаются директором и согласовываются СТК.

6.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

6.4. В соответствии со ст. 92 ТК РФ несовершеннолетние относятся к категории работников, которым гарантировано сокращенное рабочее время. Под сокращенным рабочим временем понимается уменьшенная продолжительность рабочего времени по сравнению с нормальной продолжительностью рабочего времени.

Продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего зависит от его возраста:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю.

Для учащихся образовательных учреждений, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, продолжительность рабочего времени составляет:

- в возрасте до 16 лет – не более 12 часов в неделю;
- в возрасте от 16 до 18 лет – не более 17,5 часов в неделю.

Согласно ст. 94 ТК РФ максимальная продолжительность ежедневной рабочей смены для несовершеннолетних составляет:

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет – не более 5 часов;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 7 часов.

Для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, продолжительность ежедневной работы смены составляет:

- в возрасте от 14 до 16 лет – не более 2,5 часа;
- в возрасте от 16 до 18 лет – не более 4 часов.

6.5. Для работающих инвалидов установлены ограничения в части сокращения продолжительности рабочего времени - не более 35 часов в неделю ч. 1 ст. 92 ТК РФ.

Также продолжительность рабочего времени инвалида устанавливается исходя из предписания к медицинскому заключению, выдаваемому учреждениями медико-социальной экспертизы, может содержать указание об еще большем уменьшении продолжительности рабочего времени. Требования о сокращении рабочего дня инвалидам могут содержаться и в индивидуальной программе реабилитации инвалида.

6.6. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы смены, а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период ст.99 ТК РФ.

Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст.99 ТК РФ.

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

6.7. Не могут быть привлечены к сверхурочным работам:

- беременные женщины;
- работники в возрасте до 18 лет (особенности, условия, порядок привлечения к сверхурочной работе спортсменов и тренеров, в том числе лиц, не достигших 18 лет, могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами ч. 5 ст. 348.1, ч. 3 ст. 348.8 ТК РФ);
- другие категории работников в соответствии с федеральным законом.

6.8. Могут привлекаться к сверхурочным работам с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:

- инвалиды;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет.

При этом указанные категории работников должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

6.9. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором допускается с письменного согласия работника статья 60.2 ТК РФ. Работнику может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату ст. 151 ТК РФ.

6.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом.

6.11. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ:

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

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и или водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) 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.

6.12. 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.

6.13. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.14. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя могут устанавливаться по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей опекуна, попечителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет ребенка-инвалида до 18 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

6.15. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

6.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения Председателя СТК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года ст. 123 ТК РФ, 372 ТК РФ.

Несовершеннолетним работникам, женам военнослужащих, лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», чернобыльцам, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, Героям Социалистического Труда, Героям труда Кубани, полным кавалерам ордена Славы, полным кавалерам ордена Трудовой Славы, инвалидам войны, заслуженным работникам социальной защиты населения Кубани, одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, работникам, воспитывающим ребенка-инвалида, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Продолжительность отпуска устанавливается:

- минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней ст. 115 ТК РФ;
- продолжительность отпуска для несовершеннолетних, согласно закону, должна быть не меньше 31 календарного дня ст. 267 ТК РФ;
- работающие инвалиды имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 дней согласно ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

6.17. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией ст. 126 ТК РФ.

6.18. Согласно ч. 3 ст. 126 ТК РФ не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков следующим работникам:

- беременным женщинам;
- лицам в возрасте до 18 лет.

6.19. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях ст. 120 ТК РФ. Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

6.20. Согласно ст. 348.10. ТК РФ в качестве дополнительных гарантий и компенсаций тренерам и спортсменам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - 4 календарных дня.

6.21. Ненормированный рабочий день как особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, установлен работникам, занимающим следующие должности: директор.

Работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого устанавливается с учетом объема работы, степени напряженности труда и составляет 14 календарных дней.

6.22. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем ст.128 ТК РФ.

6.23. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по возрасту - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях.

7. Оплата и нормирование труда

7.1. Оплата труда в Учреждении устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда, разработанным в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 02 сентября 2010 года № 742 «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» и ТК РФ.

7.2. В оплату труда работников Учреждения включаются:

- должностной оклад;
- ежемесячная надбавка за сложность и напряженность труда;
- премии по результатам работы;
- ежемесячное денежное поощрение;
- единовременная выплата;
- материальная помощь.

Работникам Учреждения производятся иные выплаты, предусмотренные соответствующими федеральными законами.

7.3. Работодатель производит в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае индексацию размера минимальной заработной платы с учетом роста величины прожиточного минимума для трудоспособного населения с первого числа месяца, следующего за месяцем вступления в силу соответствующего приказа.

7.4. Заработная плата выплачивается два раза в месяц в сроки: за первую половину месяца 24 числа каждого месяца, за вторую половину месяца 9 числа каждого месяца, следующего за тем, в котором она была начислена, путем перечисления на указанный Работником счет в банке.

7.5. Удержания из заработной платы производятся только в случаях,

предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

7.6. В соответствии со ст. 136 ТК РФ, при выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и или других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7.7. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

8. Гарантии и компенсации

8.1. В соответствии со ст. 147 ТК РФ на основании проведенной специальной оценки условий труда работникам, работающим во вредных условиях труда, устанавливается повышенная оплата труда в размере 4 процентов тарифной ставки оклада, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

8.2. Согласно статье 151 ТК РФ при совмещении профессий должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении 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.

8.3. Повышение оплаты труда в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со ст. 154 ТК и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу сторожей в ночное время с 22 часов до 6 часов составляет 35% оклада, рассчитанного за час работы в ночное время.

8.4. При наличии финансовых возможностей, за счет средств фонда оплаты труда выплачивается материальная помощь:

- -к ежегодному отпуску;
- -в связи с бракосочетанием;
- -в связи с рождением ребенка;
- -в связи с тяжелым материальным положением;
- -в связи с чрезвычайными ситуациями (кража, пожар, стихийное бедствие);
- -на приобретение лекарственных препаратов в связи с длительной болезнью;
- -в связи со смертью члена семьи.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его родственникам.

8.5. Гарантии и компенсации тренерам и спортсменам:

Согласно ст. 348.10 ТК РФ работодатель обязан за счет собственных средств обеспечивать тренеров и спортсменов спортивной экипировкой, спортивным оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления их трудовой деятельности, а также поддерживать указанные экипировку, оборудование, инвентарь и средства в состоянии, пригодном для использования.

Настоящим коллективным договором предусматриваются условия о дополнительных гарантиях и компенсациях тренерам и спортсменам, в том числе:

- о проведении восстановительных мероприятий в целях улучшения здоровья спортсмена;
- о компенсации транспортных расходов;
- о дополнительном медицинском обеспечении.

8.6. Гарантии и компенсации лицам, имеющим детей в возрасте до трех лет:

- по заявлению женщины во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком, она может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию ст. 256 ТК РФ;
- женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу. При этом до достижения ребенком возраста полутора лет оплата труда должна быть не ниже среднего заработка по прежнему месту работы ст. 254 ТК РФ;
- в соответствии со ст. 258 ТК РФ работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления должна составлять не менее одного часа. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка. По заявлению женщины указанные перерывы могут быть присоединены к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде перенесены как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, испытание при приеме на работу не устанавливается ст. 70 ТК РФ.

8.7. Гарантии и компенсации работникам до 18 лет:

- установление сокращенной рабочей недели;
- предоставление удлиненного ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для работника время;
- запрет на применение труда на работах с вредными и или опасными условиями труда, а также на некоторых других работах;
- запрет на применение труда на условиях сверхурочной работы, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни;
- особый порядок заключения и расторжения заключенного трудового договора;
- применение сниженных норм выработки.

9. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

9.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда ст. 210 ТК РФ.

9.2. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, согласно выделенным средствам.

9.3. Производить специальную оценку условий труда рабочих мест по условиям труда и по ее результатам осуществлять мероприятия по улучшению условий труда.

9.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

9.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством РФ и вести их учет.

9.7. Разрабатывать, утверждать инструкции по охране труда на каждый вид выполняемых работ по согласованию с СТК ст. 212 ТК РФ.

9.8. Осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

9.9. Оказывать содействие уполномоченным по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.

9.10. За свой счет один раз в год организовывать проведение периодических медицинских осмотров всех работников.

9.11. Согласно ст. 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы и не допускать к работе работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

9.12. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

9.13. При выявлении в ходе медицинского обследования использования спортсменом допинговых средств или методов, трудовой договор с таким спортсменом должен быть незамедлительно расторгнут п. 2 ст. 348.11 ТК РФ.

9.14. Статья 253 ТК РФ запрещает применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены постановлением Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. №105.

9.15. Запрещено привлечение лиц до 18 лет к работе с тяжелыми, вредными или опасными условиями труда.

9.16. Согласно ст. 265 ТК РФ запрещается переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. При подъеме и перемещении вручную груза постоянно в течение рабочей смены предельно допустимая масса груза составляет для юношей и девушек в возрасте 14 - 15 лет соответственно 3 и 2 кг, а в возрасте 16 - 17 лет - 4 и 3 кг.

9.17. Согласно ст. 348.8. ТК РФ по некоторым видам спорта участие в учебно-тренировочных мероприятиях невозможно без соответствующих физических нагрузок. Во время участия в спортивных мероприятиях допускается превышение спортсменом, не достигшим возраста 18 лет, предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную, 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.

9.18. Согласно ст.ст. 11, 32 ФЗ от 30.03.1999 г. №52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» работодатель обязан выполнять требования санитарного законодательства, осуществлять производственный контроль соблюдения санитарных правил при выполнении работ, оказании услуг.

9.19. Обеспечение условий охраны труда беременной женщины:

- работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день смену или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины ст. 93 ТК РФ;
- запрещение ночных, сверхурочных работ и направлений в командировки, а также работы в выходные дни ст. 96, 99, 259 ТК РФ;
- в соответствии с медицинским заключением снижение норм выработки, норм обслуживания или перевод на другую работу, более легкую и исклю-

- чающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе ст. 254 ТК РФ;
- отпуск по беременности и родам 70 календарных дней до родов и 70 – после родов, в случае многоплодной беременности – 84 дня, в случаях осложненных родов – 86 дней, а при рождении двух и более детей – 110 календарных дней после родов отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов ст.255ТК РФ;
 - предоставление по заявлению женщины ежегодного оплачиваемого отпуска перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком независимо от стажа работы у данного работодателя ст. 260 ТК РФ;
 - запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью ст. 64 ТК РФ;
 - не допускается увольнение беременных женщин по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации предприятия ст. 261 ТК РФ;
 - в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности ст. 261 ТК РФ.

9.20. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам оказания первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические в течение трудовой деятельности медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры.

9.21. Обеспечить работникам:

- при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- работникам предпенсионного возраста, а также пенсионерам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на 2 рабочих дня (ст. 185.1 ТК РФ) один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.22. Специалист по охране труда является ответственным лицом за проведение мероприятий по охране труда, специальной оценки условий труда, организацию и проведение периодических медицинских осмотров работников, ор-

ганизацию работы по определению контингента работников, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам, осуществление контроля над состоянием условий и охраны труда, выполнение соглашений по охране труда и т.д. Перечень мероприятий по охране труда, запланированных на 2020-2023 годы определяется приложениями к настоящему коллективному договору.

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

10.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах на общем собрании работников один раз в год.

10.3. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.4. Правом рассмотрения коллективных трудовых споров имеет: примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж ст. 402, 403 и 404 ТК РФ.

10.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет с момента подписания.

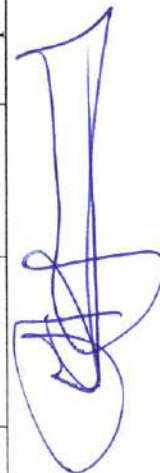
10.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.8. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в Центр занятости населения города Краснодара.

СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда на 2020-2021 года
государственного бюджетного учреждения Краснодарского края
«Региональный центр спортивной подготовки сборных команд Краснодарского края»

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ (тыс.руб.)	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда	
							все-го	в т. ч. женщин
1.	Приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств	Шт./пара	1 раз в год	80	3 квартал	Специалист по охране труда	30	9
2.	Проведение периодического медицинского осмотра работников учреждения	Чел.	1 раз в год	270	2 квартал	Специалист по охране труда	111	55
3.	Проведение обучения членов постоянно действующей экзаменационной комиссии по проверке знаний работников охраны труда по сорокачасовой программе	Чел.	2020	5	1 квартал	Специалист по охране труда	2	1
4.	Проведение специальной оценки условий труда	Раб. место	2020-2021	45	2 квартал	Специалист по охране труда	40	17




Директор

Н.Н. Сербин

Председатель совета трудового коллектива, начальник отдела финансово-хозяйственной деятельности, материально-технического обеспечения

С.В. Соколова

«Согласовано»
Председатель совета
трудоого коллектива
С.В. Соколова

Ф.И.О., роспись



ПЛАН-ГРАФИК последующей специальной оценки условий труда

Всего рабочих мест в организации: 105
в том числе с вредными условиями труда 7

№ п/п	Наименование рабочего места (цеха, участка, подразделения)	Количество рабочих мест	Сроки проведения СОУТ
1	Ведущий специалист	8	2 й квартал 2020 года
2	Водитель автомобиля	4	
3	Главный специалист	7	
4	Директор	1	
5	Заведующий хозяйством	1	
6	Заместитель директора	1	
7	Заместитель начальника отдела	3	
8	Кладовщик	1	
9	Начальник отдела	3	
10	Руководитель филиала	1	
11	Специалист	4	
12	Спортсмен-инструктор	2	
13	Сторож	2	
14	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	1	
15	Главный специалист, инженер энергетик	1	

Ведущий специалист

А.Г.Текнеджян

«Согласовано»
Председатель совета
трудового коллектива
С.В. Соколова

Ф.И.О., роспись



ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на 1 год
1	Водитель автомобиля	Костюм для защиты от производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Перчатки с точечным покрытием	12
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	Дежурные
		Жилет сигнальный 2 класса защиты	До износа
2	Заведующий хозяйством	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Перчатки с полимерным покрытием	6
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 на 3 года
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	1 на 3 года
		Головной убор утепленный	1 на 2 года
		Плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды	1 на 2 года
3	Главный специалист, инженер-энергетик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Перчатки с полимерным покрытием	6
		Очки защитные	До износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 на 3 года
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	1 на 3 года
		Головной убор утепленный	1 на 2 года

4	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Перчатки с полимерным покрытием	6
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 на 3 года
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	1 на 3 года
		Головной убор утепленный	1 на 2 года
5	Рабочий зеленого хозяйства	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1
		Перчатки с полимерным покрытием	6
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	1
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1
		Головной убор	1 на 2 года
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 на 3 года
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	1 на 3 года
		Головной убор утепленный	1 на 2 года
		Плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды	1 на 2 года
		6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
Сапоги резиновые с защитным подноском	1		
Перчатки с полимерным покрытием	6		
Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12		
Щиток защитный лицевой или очки защитные	До износа		
Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа		
Головной убор	1 на 2 года		
Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 на 3 года		
Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	1 на 3 года		
Головной убор утепленный	1 на 2 года		
Плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды	1 на 2 года		
7	Столяр		
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2

		Сапоги резиновые с защитным подноском	1
		Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием	12
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	2
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	До износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 на 3 года
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	1 на 3 года
		Головной убор утепленный	1 на 2 года
8	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1
		Перчатки с полимерным покрытием	12
		Головной убор	1 на 2 года
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 на 3 года
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	1 на 3 года
		Головной убор утепленный	1 на 2 года
		Плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды	1 на 2 года
9	Уборщик территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1
		Перчатки с полимерным покрытием	6
		Головной убор	1 на 2 года
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 на 3 года
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	1 на 3 года
		Головной убор утепленный	1 на 2 года
		Плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды	1 на 2 года
10	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1
		Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием	12
		Боты или галоши диэлектрические	Дежурные
		Перчатки диэлектрические	Дежурные

		Щиток защитный лицевой или очки защитные	До износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 на 3 года
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	1 на 3 года
		Головной убор утепленный	1 на 2 года
11	Старший медицинский персонал (начальник отдела, врач, главный специалист)	Халат или костюм хлопчатобумажный	2
		Колпак, косынка или шапочка хлопчатобумажная	2
12	Младший медицинский персонал (ведущий специалист, массажист, специалист)	Халат или костюм хлопчатобумажный	2
		Колпак, косынка или шапочка хлопчатобумажная	2
		Тапочки кожаные	1 на 2 года

«Согласовано»
Председатель совета
трудоового коллектива
С.В. Соколова

Ф.И.О., роспись

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБУ КК «РЦСП»
Н.Н. Сербин

Ф.И.О., роспись

«21.08.2020» года

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с загрязнениями, получающих бесплатно, смывающие и обезвреживающие средства

№ п/п.	Профессия или должность	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц (гр.)
1	Электромантер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Мыло туалетное или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства)
2	Уборщик территории		
3	Сторож		
4	Столяр		
5	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		
6	Рабочий зеленого хозяйства		
7	Кладовщик		
8	Инженер-энергетик		
9	Заведующий хозяйством		
10	Водитель		

«Согласовано»
Председатель совета
трудоого коллектива
С.В. Соколова

Ф.И.О. роспись



Перечень профессий и должностей работников,
работа в которых дает право на гарантии и компенсации
за работу с вредными условиями труда

№ п/п.	Наименование профессии или должности	Доплата в % от оклада
		(класс условий труда 3.1)
1	Водитель автомобиля (3 рабочих места)	4%
2	Ведущий специалист, массажист	4%
3	Врач	4%
4	Ведущий специалист (отдел спортивного тестирования)	4%
5	Ведущий специалист (отдел спортивной медицины)	4%