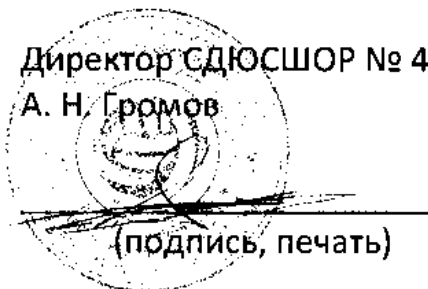


МБОУ ДОД
«Специализированная детско-юношеская спортивная школа
олимпийского резерва № 4 по волейболу»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
На 2014/2017 г. г.

От работодателя:

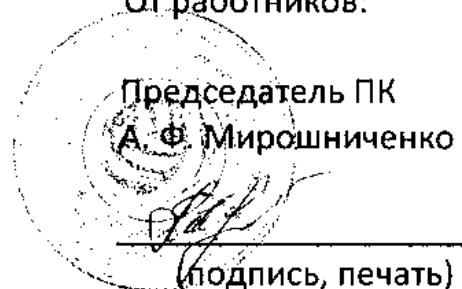
Директор СДЮСШОР № 4
А. Н. Громов



(подпись, печать)

От работников:

Председатель ПК
А. Ф. Мирошниченко



(подпись, печать)

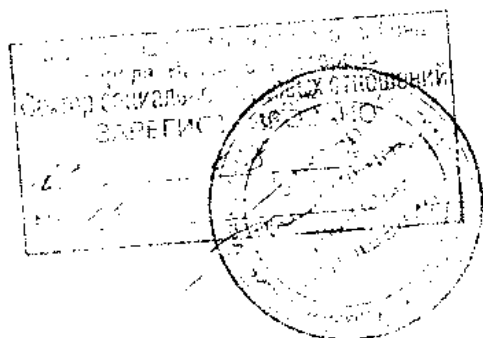
«05» августа

2014г.

Уведомленная регистрация

(наименование органа по труду)

(дата регистрации, печать)



Нижний Новгород

1. Общие положения

- 1.1 Настоящий коллективный договор заключен между администрацией МБОУ ДОД «Специализированная детско- юношеская школа олимпийского резерва № 4 по волейболу» в лице директора Громова Александра Николаевича (далее Работодатель) и трудовым коллективом СДЮСШОР № 4 в лице Мирошниченко Альфии Фанильевны, председателя ПК СДЮСШОР № 4 (далее Работники)
Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально- трудовые и иные аналогичные отношения в организации.
- 1.2 Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.
- 1.3 Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.
- 1.4 Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.
- 1.5. Основные права и обязанности работников:
- 1.5.1. Работники имеют право на:
- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
 - предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
 - рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасностью труда и коллективным договором;
 - своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
 - отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
 - полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
 - профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
 - объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
 - участие в управлении организацией;
 - ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
 - защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
 - разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
 - возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
 - обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.
- 1.5.2. Работники обязаны:
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
 - соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
 - соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности 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.

1.5.6 Основные права и обязанности Работодателя:

1.5.7. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

1.5.8 Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства Российской Федерации;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами

1.6. Коллективный договор разработан в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами.

1.7. Коллективный договор включает взаимные обязательства Работодателя и Работников по вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда,
- выплата пособий, компенсаций,

- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором,
 - рабочее время и время отдыха,
 - занятость переобучение, условия высвобождения работников,
 - улучшения условий труда и охраны работников, в том числе женщин и молодежи,
 - экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве,
 - оздоровление и отдых работников и членов их семей,
 - контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников,
 - отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора,
 - предоставления более льготных трудовых и социально-экономических условий по сравнению с действующими законодательными нормами и положениями и др.
- 1.8. Основные задачи, решаемые с помощью коллективного договора:
- Обеспечение стабильной работой всех работников,
 - сохранение штата работников,
 - поддержание необходимого уровня заработной платы,
 - расширение круга социальных гарантий и льгот, предоставляемых Законодательством,
 - обеспечение безопасных условий труда в соответствии с действующим законодательством.
- 1.9. Условия коллективного договора, ухудшающего положения работников, недействительны и не подлежат применению (ТК РФ ст.50).
- 1.10. Стороны, подписавшие коллективный договор, признают его юридическое значение и правовой характер и обязуются его выполнять.
- 1.11. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного в коллективном договоре и действует в течение установленного в нем срока.
- 1.12. Изменения и дополнения коллективного договора производится только по взаимному согласию сторон в соответствии с законом « О коллективных договорах и соглашениях» и ТК РФ.
- 1.13. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников организации, ее филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения.
- 1.14. Подписанный сторонами коллективный договор с предложениями в семидневный срок направляется Работодателем для уведомительной регистрации в орган по труду по месту нахождения организации.
- 1.15. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях, определенных ТК РФ и настоящим коллективным договором.

2. Оплата труда

- 2.1 Оплата труда Работников производится в соответствии с законами, иными нормативами, правовыми актами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, коллективными договорами.
- 2.2. Условия оплаты своевременно доводятся до каждого Работника организации.
- 2.3 Основная профессия - тренер-преподаватель.
- 2.4. Минимальная месячная тарифная ставка в организации на 2014 г. - 2600 рублей
- 2.5. Проведение тарификации работ и присвоение квалификационных разрядов осуществляется в соответствии с ЕТС (Постановление Правительства от 6 ноября 2001 г.)
- 2.6. Системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок устанавливаются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников .
- 2.7. Установить Работникам организации доплаты за выполненные работы в соответствии с ТК РФ и настоящим коллективным договором (при наличии экономии ФЗП). Доплаты производить за:

- совмещение профессий и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника,
 - работу в сверхурочное время,
 - работу в ночную и вечернюю смену,
 - увеличение объема выполняемых работ, расширение зон обслуживания и др.
- 2.8. Осуществлять дополнительное премирование Работников организации за:
- качество выполняемых работ;
 - участие в выполнении особо важных и срочных работ;
 - общие результаты труда по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год), при наличии средств у организации.
- 2.9. Заработная плата выплачивается Работнику не реже чем каждые полмесяца (16 числа текущего месяца - за первую половину месяца и 01 числа месяца, следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.
- 2.10. Выплата заработной платы производится в валюте РФ в безналичной денежной форме путем ее перечисления на карточку Работника.
- 2.11. Работодатель с заработной платы Работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.
- 2.12. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.
- 2.13. При замещении временно отсутствующих Работников доплату производить согласно ст.151,ст.60.2 ТК РФ.
- 2.14. Не уменьшать в течение учебного года установленной в начале учебного года объем учебной нагрузки за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программ, сокращения количества групп.
- 2.15. Учебные часы, не проведенные из-за забастовки, оплачиваются по тарификации в соответствии со ст. 414 ТК РФ.
- 2.16. При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме о размерах составных частей заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка.
Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной настоящим договором минимальной оплаты труда.
- 2.17. Заработная плата выплачивается два раза в месяц 01 и 16 числа каждого месяца (перечисляется через банк на пластиковую карту)
При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.
- 2.18. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и исходя из имеющихся у предприятия средств.
- 2.19. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере, установленном законодательством Российской Федерации.
- 2.20. Работодатель вправе устанавливать работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за выслугу лет (при работе более 10 лет), за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, за ненормированный рабочий день.
- 2.21. Размеры надбавок определяются Работодателем.
- 2.22. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за три календарных месяца, предшествующих отпуску.
- 2.23. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

3. Рабочее время и время отдыха

- 3.1. Продолжительность рабочей времени Работников организации устанавливается не более 40 часов в неделю, для педагогических работников - в соответствии с учебной нагрузкой.
- 3.2. Продолжительность ежедневной работы устанавливается в соответствии с ТК РФ (ст. 94, 103), графиками, а для педагогических работников - расписанием учебных занятий, должностными обязанностями.
- 3.3. Работнику устанавливается следующий режим рабочего времени:
- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье);
 - продолжительность ежедневной работы - 8 часов;
 - начало работы - 09.00, окончание работы - 17.00;
 - перерыв для отдыха и питания - 1 час в период с 12.00 до 13.00.
- 3.4. Привлечение Работников к работе в выходные дни допускается в исключительных случаях, определенных законодательством РФ (ст. 113 ТК РФ).
- 3.5. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:
- при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
 - при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;
 - при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
 - при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;
 - для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.
- 3.6. В других случаях привлечение к сверхурочным работам не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 ч в течение двух дней подряд и 120 ч в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.
- 3.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.
- В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае,

- если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.
- 3.8. Работа в выходной день компенсируется в соответствии с ТК РФ (ст. 153)
- 3.9. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.
- 3.10. Распределение учебной нагрузки на новый учебный год осуществляется до ухода педагогических работников в отпуск. Объем учебной нагрузки более или менее нормы часов за ставку устанавливается с письменного согласия работников.
- 3.11. Объем работы педагогических работников в каникулярный период регламентируется их учебной нагрузкой до начала каникул.
- 3.12. Ежегодно до 15 декабря Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.
- 3.13. Работникам организации предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам - 42 календарных дня, медицинским работникам - 36 календарных дней, в соответствии с графиком отпусков который составляется за 2 недели до начала года. (ст. 115, 117, 120, 123 ТК РФ).
- 3.14. Дополнительные отпуска Работникам предоставляются в соответствии с ТК РФ (ст. 116-119), порядком и условиями, определенными коллективным договором (по ежегодному графику). Сверх установленных законодательством дополнительные отпуска предоставляются за:
- проведение открытых уроков и мероприятий из расчета 1 день за 2 мероприятия городского уровня и выше,
 - за работу без больничных листов в течение учебного года - 3 дня,
 - выполнение особо важных и сложных работ - до 5 дней
- 3.15. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:
- одинокие родители;
 - женщины, имеющие трех и более детей;
 - работники, получившие трудовое увечье;
 - любые работники при наличии у них путевок на лечение.
- 3.16. Работникам, имеющим ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.
- 3.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его заявлению Работодатель может предоставить отпуск без сохранения заработной платы.
- 3.18. В случаях, предусмотренных законодательством, Работодатель обязан предоставить Работнику отпуск без сохранения заработной платы.
- 3.19. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в организации составляет 60 мин.
- 3.20. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются Работодателем.
- 3.21. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые 3 ч непрерывной работы продолжительностью не менее 30 мин. каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4. Трудовой договор.

Обеспечение занятости. Переобучение.

Условия высвобождения работников

- 4.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок.
- 4.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.
- 4.3. Работнику устанавливается испытание при приеме на работу в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания - 3 (три) месяца со дня начала работы. Оно включается в срок действия настоящего трудового договора, не прерывает и не приостанавливает его действие. В срок испытания не включаются периоды, когда Работник фактически отсутствовал на работе.
- Критериями успешного прохождения испытания является полное, качественное и своевременное выполнение Работником трудовой функции, предусмотренной настоящим трудовым договором и должностной инструкцией, приказов (распоряжений) Работодателя, распоряжений непосредственного руководителя, действующих в организации локальных нормативных актов и требований к работе, трудовой дисциплины, положений охраны труда и техники безопасности.
- В период испытания трудовой договор может быть расторгнут по инициативе любой из сторон с предупреждением другой стороны за три дня до расторжения трудового договора.
- Если трудовые отношения прекращаются по инициативе Работодателя, то в предупреждении о расторжении трудового договора он обязан указать причины, в связи с которыми результаты испытания Работника признаны неудовлетворительными.
- 4.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.
- 4.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.
- В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации
- 4.6. Основаниями прекращения трудового договора являются:
- соглашение сторон;
 - истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
 - расторжение трудового договора по инициативе работника;
 - расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
 - перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
 - отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
 - отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
 - отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
 - отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
 - обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
 - нарушение установленных законодательством Российской Федерации правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.
- Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

- 4.7. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:
- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
 - проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
 - одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
 - отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- 4.8. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.
- 4.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 12 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.
- 4.10. При увольнении работника пред пенсионного возраста по сокращению численности или штата по договоренности с ними им выплачивается за счет средств организации разница между пособием по безработице и средним месячным заработком работника до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством Российской Федерации, или ежемесячное пособие в размере пенсии по старости до достижения ими пенсионного возраста, установленного законодательством Российской Федерации.
- 4.11. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

5. Условия работы. Охрана и безопасность труда

- 5.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.
- 5.2. Работодатель обязан обеспечить:
- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
 - применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;
 - соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
 - обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
 - недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
 - организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников.

5.3. Работник обязан:

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

5.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и должен оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

5.5. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6. Возмещение вреда, причиненного здоровью работников

6.1. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

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

Кроме того, работникам компенсируются расходы (лечение, уход и тому подобное) в полном объеме.

6.3. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

7. Выплата пособий и компенсаций. Гарантии работникам

7.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при праздновании дней рождений и юбилеев;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

7.2. Работникам, получающим пособие по временной нетрудоспособности в размере менее среднего заработка, производится доплата до их среднего заработка за счет средств организации.

7.3. В случае прекращения трудового договора смертью работника от общего заболевания или несчастного случая в быту, за исключением нетрезвого состояния, семье умершего выплачивается единовременное пособие и компенсируются расходы на погребение.

8. Заключительные положения

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

8.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

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

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

8.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

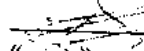
Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

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

8.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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


Утверждаю
Директор МБОУ ДОД СДЮСШОР № 4
по волейболу

 А.Н.Громов
« 05 » сентября 2011 г.
Нижний Новгород

Приложение № 1

Согласовано:

Председатель ПК

 А. Ф. Мирошниченко

Мероприятия по охране труда работников
МБОУ ДОД СДЮСШОР №4 по волейболу

№ п/п	Содержание мероприятия	Срок исполнения	Ответственный	Стоимость в рублях
1.	Организовать обучение работников по охране труда и проверку знаний правил по охране труда у лиц, занятых выполнением работ повышенной сложности	ежегодно	директор	
2.	Контроль за расходованием средств на охрану труда	ежегодно	Зам. по АХЧ	
3.	Провести капитальный ремонт здания	2016 г.	директор	
4.	Обеспечивать постоянную очистку пешеходных дорожек от грязи, снега и льда	постоянно	Зам, по АХЧ	
5.	Своевременно планировать работу по ремонту здания	ежегодно	директор	
6.	Соблюдение правил и норм эксплуатации здания, своевременное устранение неисправностей	ежегодно		
7.	Своевременно заботиться о соблюдении санитарно-гигиенического режима в школе : проводить регулярные генеральные уборки и 1 раз в месяц проверку санитарно-гигиенического состояния всех помещений школы			
8.	Контролировать своевременное прохождение флюорографии, мед.осмотра сотрудников школы	1 раз в год		
9.	Принимать меры к соблюдению пропускного режима и школы	ежедневно		
10.	Следить за соблюдением правил внутреннего распорядка и правил техники безопасности	ежедневно		
11.	Своевременно проводить инструктаж по технике безопасности с учащимися и сотрудниками школы	2 раза в год	Директор Зам. по АХЧ Зам. по УВР	
12.	Содержать на должном уровне школьную территорию	ежедневно		
13.	Пронести инструктаж пед. коллектива об оказании первой медицинской помощи при Травмах и других случаях требующих квалифицированных неотложных действий		Врач	
14.	Своевременно производить замену нерабочих электрических лампочек	В течение гола		
15.	Производить проверку неисправной электропроводки в школе			
16.	Производить проверку наличия в установленных местах огнетушителей и их неисправностей			
17.	Произвести замену поврежденных стекол в спортивном зале			

Прошнуровано,
пронумеровано и скреп
печатью

И.И. Степанов
Директор МБС / ДОД
СДЮСШОР № 1 г.Ита-воленск

