



Л.И. Пашкеева

_____ Николаева Ю.В.
_____ Гаппель В.В.
_____ Вадимова Н.В.
_____ Юдина Л.П.
_____ Юдин С.А.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СПЕЦИАЛИЗИРОВАННАЯ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ
СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПЕЙСКОГО РЕЗЕРВА
«КРАСНЫЙ ЯР»
(МАУДО «СДЮСШОР «Красный Яр»)

на период с «01» декабря 2015 года по «09» января 2018 год.

Департамент экономики администрации г. Красноярска
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Коллект. договор
№ 3708-17 12 20 15
Дата выдачи свидетельства _____
Дата регистрации в Едином государственном реестре документов _____
Заместитель руководителя Департамента _____
подпись И.В. Вережкин И.В. Вережкин
г. Красноярск, ул. К. Маркса, 5, тел. 226-19-59

г. Красноярск 2015

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу «08» декабря 2015 года и действует в течение трех лет.

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Основные термины:

Стороны коллективного договора – работник и работодатель.

Работодатель – юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником. Представителем работодателя выступает – руководитель МАУДО «СДЮСШОР «Красный Яр»

Работник – субъект трудового права, физическое лицо, работающее по трудовому договору у работодателя и получающее за это заработную плату.

Трудовой договор - соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работник обязуется лично выполнять работу по определённой должности, соответствующей его квалификации. Работодатель обязуется предоставлять работнику работу, обеспечивать условия труда, своевременно выплачивать заработную плату.

Раздел 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. В учреждении в целях идентификации профессий рабочих, должностей служащих, применяется утвержденный в установленном порядке общероссийский классификатор. При этом тарификация работ производится с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

2.2. Условия оплаты труда работников (в том числе размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера), устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Специализированная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва «Красный Яр» от 25.08.2013 года (далее – ПОТ МАУДО «СДЮСШОР «Красный Яр»). Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системы оплаты труда. При этом условия труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

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

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

2.4. Заработная плата выплачивается работникам 2 раза в месяц, безналичным путем посредством перечисления на счет в банке или на банковскую карточку, или наличными

денежными средствами в кассе Учреждения:

заработная плата за первую половину не позднее 20 числа каждого месяца, заработная плата за вторую половину месяца не позднее 5 числа месяца, следующего за расчетным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Отплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

2.5. Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 Трудового Кодекса.

Трудовой договор с руководителями организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителями и главными бухгалтерами, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 Трудового Кодекса. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, соглашениями, трудовым договором.

Раздел 3. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ

3.1. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

железнодорожным транспортом – в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

водным транспортом – в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;

воздушным транспортом – в салоне экономического класса;

автомобильным транспортом – в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси);

при отсутствии проездных документов, подтверждающих произведенные расходы, - в размере минимальной стоимости проезда:

железнодорожным транспортом – в плацкартном вагоне пассажирского поезда;

водным транспортом – в каюте X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте III категории речного

судна всех линий сообщения;

автомобильным транспортном – в автобусе общего типа.

По усмотрению руководителя учреждения или иного уполномоченного им лица проезд в командировку (из командировки) любому сотруднику может оплачиваться в большем размере, нежели предусмотрено настоящим пунктом (в частности, при проезде более высоким классом), за счет средств от оказания платных услуг.

При этом приобретать билеты более высокого класса, нежели предусмотрено настоящим пунктом, допускается только после получения разрешения руководителя или уполномоченного им лица.

Расходы по найму жилого помещения;

Расходы по найму жилого помещения возмещаются по фактически понесенными работником затратам. При этом при направлении сотрудника в командировку работодатель имеет право указать ему гостиницу, в которой ему следует остановиться.

Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

При направлении в командировку, на участие в спортивных мероприятиях в пределах Российской Федерации суточные устанавливаются в размере, установленном действующим законодательством, а за пределы Российской Федерации в размерах, установленных «Порядком финансирования мероприятий, предусмотренных календарным планом официальных физкультурно-массовых и спортивных мероприятий города Красноярска».

3.2. При выполнении следующих работ, а также сотрудникам следующих профессий и должностей, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер,

- врач-специалист;
- спортсмены-инструкторы;
- тренеры, в том числе старший тренер, главный тренер;
- медицинская сестра (медицинский брат (медбрат));
- начальник команды;
- администратор команды;

Работодателем возмещаются связанные со служебными поездками:

- расходы по проезду – в размере фактических затрат;
- расходы по найму жилого помещения – по фактическим затратам;
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

3.3. Ведущим игрокам, приглашенным тренерам команды «Красный Яр», не имеющим жилья, учреждением при наличии возможности предоставляется съемное жилье.

3.4. Приглашенным иногородним ведущим игрокам и тренерам работодатель оплачивает стоимость проезда от предыдущего места проживания до города Красноярска в размере фактических затрат.

3.5. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, при расторжении трудового договора работникам выплачивается выходное пособие, размер которого определяется действующим законодательством.

3.6. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченной в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Раздел 4. ЗАНЯТОСТЬ, ПЕРЕОБУЧЕНИЕ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ

РАБОТНИКОВ

4.1. Работодатель обязуется в письменной форме предлагать работнику все вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которые работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, как в местности, в которой работает работник, так и в других местностях:

- если работник не согласен работать в новых условиях, возникающих в связи с изменением организационных условий труда (структурная реорганизация производства, другие причины);
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- при увольнении работников по основаниям, предусмотренным пунктами 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ (в связи с сокращением численности штата работников) не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:
- а) работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. ст. 81 и 261 ТК РФ);
- б) лиц в возрасте до восемнадцати лет (ст. 269 ТК РФ);
- в) женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
- г) работающих инвалидов;
- при наличии оснований для прекращения трудового договора с работником в соответствии с пунктами 2,8,9 или 10 части первой статьи 83 Трудового кодекса РФ;
- при прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным частью первой статьи 84 Трудового кодекса РФ вследствие нарушения установленных действующим законодательством правил его заключения (если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы), кроме случаев, когда нарушение указанных правил допущено по вине работника;
- если у женщины истекает срок трудового договора в период ее беременности, и если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

4.2. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам в порядке, установленном действующим законодательством (в частности, статьей 179 Трудового кодекса РФ).

4.3. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения представительного органа работников принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, соглашением.

В частности, в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса РФ, в случаях изменения организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), что может повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право, с учетом мнения представительного органа работников, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

4.4. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в Учреждении, а при необходимости – в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования. При этом необходимость

профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

В частности, работодатель обязуется за свой счет направить работников для повышения квалификации, если в соответствии с действующим законодательством это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. При этом, за время повышения квалификации за работниками сохраняется средний заработок, а если повышение квалификации осуществляется вне места работы работника, то также оплачиваются командировочные расходы. С работником прошедшим повышение квалификации, работодатель имеет право заключить дополнительное соглашение к трудовому договору, о возмещении расходов за обучение (повышение квалификации).

При этом окончательное решение о том, повышение квалификации, какого сотрудника должно быть произведено, остается за работодателем, которое он принимает, в частности, с учетом содержания трудовых договоров, заключенных с сотрудниками.

4.5. При трудоустройстве лиц в возрасте до восемнадцати лет соблюдаются требования, установленные действующим законодательством, соглашениями. С такими лицами работодатель имеет право заключать ученические договора. Кроме того, для лиц в возрасте до восемнадцати лет устанавливаются следующие особенности трудоустройства:

- квотирование рабочих мест;

4.6. Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев (на время отсутствия основного работника), предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы.

Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени, предусматривающий продолжительность рабочей недели, работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных по учреждения, режим рабочего времени устанавливается трудовым договором.

В соответствии с действующим законодательством в Учреждении устанавливается:

- для административно-управленческого, технического и хозяйственного персонала, менеджера спортивной сборной команды, водителей легкового и грузового транспорта, механика – пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Время работы с 08:30 до 17:30 понедельник – четверг, с обеденным перерывом с 12:30 до 13:15, в пятницу с режимом работы с 08:30 до 16:15 с обеденным перерывом с 12:30 до 13:15.

- для спортивных сборных команд, администраторов команд – шестидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с выходным днем – воскресенье;

- для водителей автобуса – шестидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с выходным днем – воскресенье;

- для сторожей (вахтеров) – сутки через трое с оплатой ночных часов (с 22:00 до 06:00) в размере 35 % согласно статье 154 Трудового кодекса РФ;

- для тренеров-преподавателей – 36 часовая рабочая неделя с одним выходным днем;

- для инструкторов – методистов – 36 часовая рабочая неделя с выходными днями (суббота и воскресенье) продолжительность рабочего дня в понедельник 8 часов, со вторника по пятницу 7 часов в день;

- для работников, которым устанавливается шестидневная рабочая неделя, продолжительность рабочего дня с понедельника по пятницу составляет 7 часов, суббота – 5 часов.

- для работников службы обеспечения, администраторов – с 07.00 до 23.00 по графику

сменности работ по 15 часов через 2 суток, первый обед с 12.00 до 12.30, второй обед с 15.00 до 15.30;

- инструкторы по спорту по графику сменности.

- для медицинских работников Учреждения – пятидневная рабочая неделя продолжительностью не более 39 часов, с выходными днями – суббота, воскресенье. Начало, окончание и общая продолжительность рабочего дня определяется графиком работы: с 07:00 до 23:00 (в том числе, обед с 12:00 до 12:30 часов, перерыв с 17:00 до 17:30) через день. В выходные и праздничные дни, для медицинского персонала также действует указанный выше режим трудового дня, а именно: с 07:00 до 23:00, в том числе обед с 12:00 до 12:30, перерыв 17:00 до 17:30 часов.

Для водителей автобусов, работа которых связана с обеспечением тренировочного процесса, рабочий день разделен на две части, перерыв между двумя частями рабочего дня устанавливается не позже чем через 4 часа после начала работы, продолжительность перерыва между двумя частями рабочего дня должна быть не более двух часов без учета времени для отдыха и питания, общая продолжительность ежедневной работы (смены) по календарю шестидневной рабочей недели с одним выходным днем не может превышать 7 часов, а продолжительность рабочего времени водителей не может превышать 40 часов в неделю. (ст.329 ТК РФ, Приказ Минтранса России от 20.08.2004 № 15)

Продолжительность ежедневной работы для спортсменов-инструкторов:

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – 35 часов в неделю;

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;

Если спортсмены-инструкторы обучаются в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работают в течении учебного года в свободное от получения образования время, продолжительность рабочего времени не может превышать (ч.4, ст. 92 ТК РФ):

- для лиц в возрасте до 16 лет – 12 часов в неделю;

- для лиц в возрасте от 16 до 18 лет – 17.5 часа в неделю.

Максимальная продолжительность ежедневной работы для несовершеннолетних составляет:

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет – не более пяти часов;

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более семи часов.

В соответствии со статьей 93 Трудового кодекса РФ режим неполного рабочего времени устанавливается работодателем по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, или ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет, работников, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

5.2. Работодатель имеет право в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

5.3. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам предоставляются ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в местностях с особыми климатическими условиями продолжительностью 8 календарных дней.

Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику предоставляется и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, которая определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

Контроль за своевременным и правильным предоставлением отпусков осуществляет отдел кадров.

О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в местностях с особыми климатическими условиями продолжительностью 8 календарных дней предоставляется:

-генеральному директору;

-заместителю генерального директора по учебно-воспитательной работе;

-инструкторам – методистам;

-тренерам-преподавателям, в том числе старшим тренерам-преподавателям.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 40 календарных дней предоставляется:

- главному тренеру;

- старшим тренерам;

- тренерам;

- спортсменам – инструкторам.

Ежегодный оплачиваемый отпуск для несовершеннолетних спортсменов составляет 31 календарный день, в удобное для спортсмена время (ст. 267 ТК РФ). Несовершеннолетнего спортсмена нельзя отозвать из отпуска или заменить отпуск денежной компенсацией (ст. 125, 126 ТК РФ).

5.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника и других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый

отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

5.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (в частности, статьей 128 Трудового кодекса РФ), иными федеральными законами.

Кроме того, при согласии работодателя, отпуска без сохранения заработной платы могут предоставляться работникам по их заявлениям в иных случаях.

Раздел 6. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

6.1. Работники имеют право на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным настоящим коллективным договором. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обеспечивает:

- 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 состояние охраны труда и технике безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильность применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- 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;

- расследование учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

6.3. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий (ст. 212 ТК РФ).

6.4. Работники обязаны (ст. 214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказание первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК РФ);
- извещать немедленно своего непосредственного 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);
- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

6.5. По результатам аттестации рабочих мест, в случае необходимости, работодатель обязуется принимать соответствующие меры по нормализации условий труда работников.

Раздел 7. ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. Работникам команды «Красный Яр» выдается в пользование специальная (форменная) одежда, обувь, которая остается собственностью работодателя и подлежит возврату работодателю по окончании срока ее службы или до окончания такого срока (в случае увольнения, перевода работника на другую должность и пр.);

7.2. Работодатель обязуется в случаях, предусмотренных действующим законодательством, направлять работников за счет собственных средств на обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические и дополнительные медицинские осмотры.

7.3. Работодатель обязан перед началом игрового сезона осуществить обязательное добровольное страхование от несчастного случая спортсменов-инструкторов, включенных в заявку на предстоящий год на участие в чемпионате по регби.

Раздел 8. ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ

8.1. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, гарантии и компенсации предоставляются в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (статьи 173-177 Трудового кодекса РФ).

При этом гарантии и компенсации, предоставляются работникам, совмещающим работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня впервые. Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня указанные гарантии и компенсации могут предоставляться в случае направления работника на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем письменной форме по обоюдному согласию сторон.

Раздел 9. ОЗДОРОВЛЕНИЕ И ОТДЫХ РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ.

9.1. Работодатель может при наличии возможностей (в том числе финансовых) производить медицинское обследование, лечение спортсменов-инструкторов в медицинских учреждениях соответствующего направления на лечение заболеваний непосредственно связанных с профессиональной деятельностью.

9.2. Работодатель может оплачивать работнику за счет своих средств стоимость проезда в пределах территории РФ для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, или соответствующее консультации или лечение не могут быть представлены по месту проживания.

9.3. Работодатель при наличии возможностей может проводить пришкольные оздоровительные площадки в период школьных каникул.

Раздел 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ, ПРЯДОК ИНФОРМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ О ВЫПОЛНЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями.

Именно работодатель обязуется предоставить надлежащим образом оснащенное помещение для ведения переговоров, а также за свой счет обеспечивать возникающие в процессе ведения переговоров разумные потребности в оргтехнике (в том числе осуществлять копировально-множительные работы и в услугах связи, в случае необходимости допускать представителей работников к работе на компьютерной и множительной технике в целях их подготовки к проведению переговоров (при этом время использования соответствующей техники должно оговариваться сторонами заблаговременно, а потребности представителей работников в использовании техники должны быть разумными и связаны исключительно с ведением коллективных переговоров).

Работодатель обязуется безвозмездно предоставить представителям работников помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации Учреждения;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами Учреждения (в том числе на информацию о выполнении условий настоящего коллективного договора).

Раздел 11. ОТКАЗ ОТ ЗАБАСТОВОК ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ СООТВЕТСТВУЮЩИХ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Стороны настоящего договора договорились о том, что при соблюдении его условий работники отказываются от забастовок.

Раздел 12. ПРОЧИЕ ВОПРОСЫ

12.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, награждает ценным подарком, почетной грамотой).

12.2. Работодатель в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, настоящим коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект

локального нормативного акта и обоснование по нему в представительный орган работников, представляющий их интересы всех или большинства работников.

Раздел 13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. 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 дополняют настоящий.

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

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

13.4. Для урегулирования разногласий в ходе проведения коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

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

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

13.7. За неисполнением настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

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

13.9. Если условия хозяйственной деятельности учреждения ухудшаются или ей грозит банкротство (и, как следствие, потеря рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Учреждения, о чем составляется соответствующий документ.