

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПЕЙСКОГО РЕЗЕРВА ПО ВОДНЫМ
ВИДАМ СПОРТА»
(ГБУ ДО МО «СШОР ПО ВОДНЫМ ВИДАМ СПОРТА»**

143103, Московская область, г. Руза, ул. Северный микрорайон, д. 10.

СТОРОНЫ, ЗАКЛЮЧИВШИЕ НАСТОЯЩИЙ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР:

РАБОТОДАТЕЛЬ

Представитель работодателя:

Директор ГБУ ДО МО
«СШОР по водным видам спорта»



Н.Ю. Максименко

РАБОТНИКИ

Представитель работников:

Председатель профсоюзного
комитета ГБУ ДО МО «СШОР
по водным видам спорта»

А.В. Балаболина

Срок действия коллективного договора:

с « *02* » *мая* 2023 г. по « *01* » *мая* 2026 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Основные понятия

Коллективный договор (далее - Договор) является актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении дополнительного образования Московской области «Спортивная школа олимпийского резерва по водным видам спорта» (ГБУ ДО МО «СШОР по водным видам спорта»), заключаемым между работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ)).

Настоящий Договор разработан и заключен между Работодателем - ГБУ ДО МО «СШОР по водным видам спорта» (далее - Школа), в лице директора ГБУ ДО МО «СШОР по водным видам спорта» Максименко Натальи Юрьевны, и Работниками, в лице представителя - председателя Профсоюзного комитета ГБУ ДО МО «СШОР по водным видам спорта» Балаболиной Анны Викторовны, далее совместно именуемые Стороны и каждая в отдельности Сторона.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

Школа признает Профсоюзный комитет ГБУ ДО МО «СШОР по водным видам спорта» (далее - Комитет) единственным представителем работников Школы, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

Комитет обязуется содействовать эффективной работе Школы присущими профсоюзным организациям методами и средствами.

Работники предоставляют право Комитету договариваться с работодателем о внесении в Договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений, без созыва собрания трудового коллектива. Изменения считаются принятыми после их подписания полномочными представителями сторон.

Договор разработан в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации и положениями Устава Школы.

1.2. Действие коллективного договора

Настоящий коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на один год (ст. 43 ТК РФ).

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

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

При реорганизации Школы в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

В период действия Договора Комитет не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Школы независимо от принадлежности к профсоюзной организации. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Договора и обязуются его выполнять.

1.3. Предмет коллективного договора

Предметом настоящего коллективного договора являются обязательства работников и работодателя по вопросам соблюдения Трудового законодательства Российской Федерации.

II. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ

2.1. Основные права и обязанности работника

В соответствии со ст. 21 ТК РФ Работник имеет право на:

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором, рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными нормативными требованиями охраны труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных 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, повышение своей квалификации и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленным действующим законодательством РФ;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- 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 запрещенным законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном действующим законодательством РФ;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в порядке, установленном действующим законодательством РФ;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

В соответствии со ст. 21 ТК РФ Работник обязан:

- выполнять требования локальных нормативных актов учреждения, должностной инструкции, приказов директора и распоряжений непосредственных руководителей;

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Школы и трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работников и работодателя.

2.2. Основные права и обязанности работодателя

В соответствии со ст. 22 ТК РФ Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством РФ;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный, эффективный труд;
- требовать от работника исполнения им своих обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка; привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством РФ;
- принимать локальные нормативные акты.

В соответствии со ст. 22 ТК РФ Работодатель обязан:

- соблюдать требования ТК РФ, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими своих трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные действующим законодательством РФ, коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка Школы (Приложение 1);
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания государственных, надзорных и контрольных органов, иных нормативных правовых актов, содержащих требования об устранении нарушений ТК РФ;
- рассматривать обращения Комитета, о выявленных нарушениях ТК РФ, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном действующим законодательством РФ;
- исполнять иные обязанности, возложенные на Школу действующим законодательством РФ, как на работодателя;
- предоставлять Комитету всю необходимую информацию для

осуществления контрольных функций за выполнением Договора;

- приглашать представителя Комитета для согласования вопросов, вытекающих из положений настоящего договора и представляющих взаимный интерес для Сторон;

- при наличии письменного заявления работников, являющихся членами профсоюзной организации Школы, ежемесячно бесплатно перечислять на её счет членские взносы, удерживаемые из заработной платы работников.

2.3. Права и обязанности Комитета

Комитет имеет право:

- осуществлять контроль по соблюдению работодателем ТК РФ;
- осуществлять контроль за выполнением обязательств работодателя, предусмотренных настоящим договором;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях и профессиональных заболеваниях;
- защищать права и интересы членов Комитета по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на работе;
- предъявлять работодателю требование о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателю предложения об устранении выявленных нарушений ТК РФ;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением норм ТК РФ;
- принимать участие в разработке приказов и иных актов, затрагивающих интересы трудового коллектива;
- участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя в случаях, установленных законом.

Комитет обязан:

- руководствоваться в своей работе действующим законодательством РФ;
- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ;
- защищать гарантированные права работников на труд в условиях,

соответствующих требованиям охраны труда и безопасности на производстве;

- осуществлять общественный контроль за охраной труда, рассматривать на своих заседаниях вопросы техники безопасности, санитарии, профессиональной заболеваемости;
- регулярно и объективно информировать трудовой коллектив о ходе реализации положений настоящего договора;
- совместно с работодателем и работником разрабатывать меры по защите персональных данных работников в соответствии с Положением о защите, хранении, обработке и передаче персональных данных работников и спортсменов Школы (ст. 86 ТК РФ) (Приложение 3);
- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;
- осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты;
- осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников Школы.

Профсоюзный комитет не отвечает по обязательствам Школы, которая, в свою очередь, не отвечает по обязательствам Комитета.

III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56 ТК РФ).

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

При приеме сотрудников на работу работодатель знакомит их под роспись с локальными нормативными актами Школы.

Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, без указания или с указанием определенного срока, либо на время выполнения определенной работы, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) руководителя в соответствии с общим порядком оформления прекращения трудового договора, предусмотренным ТК РФ.

IV. ОПЛАТА ТРУДА

Учредителем Школы является Министерство физической культуры и спорта Московской области. Должностные оклады (тарифные ставки) всем категориям работников устанавливаются, согласно штатному расписанию, которое разрабатывается в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных учреждений дополнительного образования Московской области, реализующих дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта, утвержденным Постановлением Правительства Московской области от 26.04.2023 г. № 242-ПП.

Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы (должностных окладов);

- компенсационные доплаты;
- выплаты стимулирующего характера, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда и локальными нормативными актами.

В отношении тренеров-преподавателей могут применяться системы нормирования труда:

- исходя из установленной часовой нормы педагогической работы за ставку заработной платы (ставка выплачивается при условии выработки нормы педагогической работы);

- исходя из нормативов оплаты труда за одного спортсмена (обучающегося) на этапах спортивной подготовки ((сумма нормативов, равная ста процентам выплачивается в размере оклада (ставки), при сумме нормативов менее ста процентов - пропорционально уменьшается оклад, при сумме нормативов более ста процентов - осуществляется дополнительная оплата за занимающихся на этапах спортивной подготовки.

Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при присвоении квалификационной категории - с даты вынесения решения аттестационной комиссией (при присвоении квалификационной категории учреждением) и со дня наступления основания для установления повышения (при поступлении информации о присвоении квалификационной категории другим органом);

- при присвоении почетного звания (ученой степени) - со дня его присвоения;

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном, или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого оклада (ставки) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника (ст. 234 ТК РФ).

Ответственность за правильность определения размеров заработной платы работникам несет директор Школы.

Выплата заработной платы по итогам работы за месяц производится непосредственно работнику, два раза в месяц на банковскую карту (счет) сотрудников: за первую половину месяца (аванс) - 25 числа текущего месяца и за вторую половину месяца - 10 числа следующего за ним месяца.

Также в указанные сроки осуществляется оплата труда работников, находящихся в командировке.

Директор Школы:

- утверждает по согласованию с Комитетом Положение об оплате труда работников;
- осуществляет премирование из фонда оплаты труда.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Минимальная заработная плата работника устанавливается региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области на соответствующий период и не может быть менее чем минимальный размер оплаты труда, установленный в Российской Федерации (ст. 133.1 ТК РФ). Минимальный размер оплаты труда обеспечивается Школой за счет средств субсидии на выполнение государственного задания, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

V. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами (ст. 164 ТК РФ).

Материальные выплаты производятся на основании приказа Школы.

Школа обеспечивает гарантии и компенсации работникам в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки на основании Положения о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками (Приложение 5);
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;

- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении Работника и других случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций, соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей (ст. 165 ТК РФ)

VI. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что работодатель самостоятельно определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Школы (ст. 196 ТК РФ) на основании Положения о дополнительном профессиональном образовании Школы.

Работодатель обязуется:

- организовать профессиональную переподготовку и повышение квалификации всех работников по необходимости согласно плану, утвержденному на календарный год;
- организовывать повышения квалификации для работников, непосредственно участвующих в осуществлении спортивной подготовки, являющихся педагогическими работниками - не реже чем один раз в три года (ст. 47 ФЗ N 273-ФЗ);
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального, профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

VII. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется уведомлять Комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономические обоснования.

Стороны договорились, что:

- 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: одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами.

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

- при появлении новых рабочих мест в течение года в Школе, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу добросовестно работавших в ней и ранее уволенных работников в связи с сокращением численности или штата.

VIII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что рабочее время работников определяется в соответствии с ТК РФ и с учетом специфики работы тренерско-преподавательского состава Школы.

Для администрации Школы устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для администрации Школа устанавливается следующий график работы:

Понедельник - четверг: с 09 часов 00 минут до 18 часов 00 минут.

Пятница: с 09 часов 00 минут до 16 часов 45 минут.

Обеденный перерыв: с 13 часов 00 минут до 13 часов 45 минут.

Выходные дни: суббота, воскресенье.

Основным режимом рабочего времени тренерского-преподавательского состава Школы является шестидневная рабочая неделя.

Режим рабочего времени отдельных категорий работников, перерыв для питания и отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя. Особенности оплаты труда в выходные и праздничные дни урегулированы в Положении об оплате труда государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Московской области «Спортивная школа олимпийского резерва по водным видам спорта».

В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

Директору Школы, заместителю директора школы в обязанности которого входит руководство образовательной деятельностью, руководителям структурных подразделений (заведующий, начальник) при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, методической деятельностью, а так же педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью - 42 календарных дня (ст.334 ТК РФ)

Работникам Школы, не относящимся к категории педагогических работников, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ч.1 ст. 115 ТК РФ).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) Комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Работодатель предоставляет отпуск работнику в соответствии и порядком, установленным ст.ст. 114 - 128 ТК РФ. Запрещается не предоставление ежегодного отпуска в течение 2-х лет подряд.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124- 125 ТК РФ.

Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 3 рабочих дня в следующих случаях:

- свадьбы работника (детей работника);
- на похороны близких родственников;
- при рождении у работника ребенка;
- для проводов детей (близких родственников) на военную службу;
- для ликвидации аварии дома.

IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

- обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.ст. 212, 219 ТК РФ).
- проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим, организовать проверку знаний работников по охране труда.
- обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Школы.
- проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Комитета (ст. 214 ТК РФ).
- обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- по инициативе работодателя и(или) по инициативе работников либо их представительного органа создавать комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и

представители Комитета или иного представительного органа работников. Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда (ст. 218 ТК РФ).

- осуществлять совместно с Комитетом контроль за состоянием условий и охраны труда.

- оказывать содействие техническим инспекторам по охране труда, членам комиссий по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Школе. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

Охрана труда и здоровья работников в Школе регулируется Положением о системе управления охраной труда.

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи, пострадавшим на работе, 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 работе, 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 (обследования), а также - проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст.214 ТК РФ) и иными федеральными законами.

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о его результатах контроля на общем собрании работников.

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

Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Все изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном законодательством, и должны оформляться в виде приложений к коллективному договору и регистрироваться в установленном порядке.