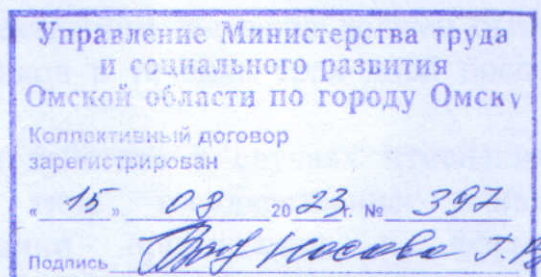


# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО – ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ  
между работодателем и работниками бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
города Омска «Спортивная школа № 25»  
на 2023 – 2026 годы

Принят на общем  
собрании работников  
Протокол № 3  
от « 09 » 08 2023 года



Договаривающиеся стороны:

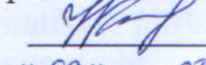
от работодателя:

Директор  
БУ ДО г. Омска «СШ № 25»

  
Н.Ю. Гурова  
« 09 » 08 2023 года  


от работников:

Председатель  
представительного органа  
работников

  
Н.А. Костерева  
« 09 » 08 2023 года

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками бюджетного учреждения дополнительного образования города Омска «Спортивная школа № 25» (БУ ДО г. Омска «СШ № 25») и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Территориальным соглашением о регулировании социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на территории города Омска на 2022 - 2024 годы, иными законодательными и нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, интересы которых представляет председатель представительного органа работников Костерева Наталья Александровна;
- работодатель БУ ДО г. Омска «СШ № 25» в лице его представителя – директора Гуровой Натальи Юрьевны.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение трех дней после подписания.

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

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

1.8. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.11. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует 3 года.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с представительным органом работников.

1) Правила внутреннего трудового распорядка БУ ДО г. Омска «СШ № 25»;

2) Инструкции по охране труда;

3) Положение об оплате труда работников БУ ДО г. Омска «СШ № 25».

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через представительный орган работников учреждения.

- согласование с представительным органом работников;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- другие формы.

## II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения, расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Переход на контрактные отношения с ранее принятыми на работу лицами производить лишь по взаимному соглашению сторон.

2.5. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 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.

2.6. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и другое.

2.7. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (статья 57 ТК РФ).

2.8. Объем учебной нагрузки тренерам-преподавателям регламентируется приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программы, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с представительным органом работников.

2.9. Норматив оплаты труда старших тренеров-преподавателей и тренеров-преподавателей регламентируется Постановлением Администрации города Омска от 02 октября 2013 года № 1100-п.

2.10. Объем учебной нагрузки старших тренеров-преподавателей и тренеров-преподавателей оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия.

2.11. Учебная нагрузка на новый учебный год старшим тренерам-преподавателям и тренерам-преподавателям устанавливается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников. Эта работа завершается до начала учебного года и ухода работника в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.12. При установлении старшим тренерам-преподавателям и тренерам-преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебная нагрузка на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания. Объем учебной нагрузки, установленный старшим тренерам-преподавателям и тренерам-преподавателям в начале учебного года, может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год.

Объем учебной нагрузки старших тренеров-преподавателей и тренеров-преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.13. Учебная нагрузка старшим тренерам-преподавателям и тренерам-преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими старшими тренерами-преподавателями и тренерами-преподавателями.

2.14. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки старшего тренера-преподавателя и тренера-преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

А) по взаимному согласию сторон;

Б) по инициативе работодателя в случаях:

– уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

– восстановления на работе старшего тренера-преподавателя, тренера-преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «Б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.15. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении, касающимися его работы, его должностных обязанностей.

2.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренными ТК РФ и иными Федеральными Законами (статья 77 ТК РФ).

### III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для нужд учреждения с трудовым коллективом.

3.2. Работодатель (по согласованию) определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. В случае направления работника для повышения квалификации сохранить за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.3.2. 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 статьями 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ работникам, получающим второе профессиональное образование,



соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образования).

3.3.3. Организовать проведение аттестации тренеров - преподавателей в соответствии с регламентом аттестационной комиссии Омской области по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, со статьей 49 Федерального Закона и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие квалификационные категории по оплате труда со дня внесения решения аттестационной комиссии.

Нормативно-правовая база по аттестации

- Приказ Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (Статья 48, п.8 и статья 49)
- Постановление Правительства РФ от 21.02. 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»
- Приказ от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»
- Постановление Правительства РФ от 5 августа 2013 г. № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования»
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 23 мая 2014 г. № 579 «Об утверждении Порядка признания в Российской Федерации лиц, имеющих категории педагогических работников, предусмотренные Кабинетом Министров Украины, имеющими квалификационные категории педагогических работников».

#### IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомить трудовой коллектив в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут привлечь массовое высвобождение не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ).

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

работников уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 статьи 81 ТК РФ предоставлять свободное от работы время не менее четырех часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (пункт 1 статьи 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (пункт 2 статьи 81 ТК РФ) производить с учетом мнения представительного органа работников (статья 82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе, при сокращении численности или штата, при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: семейным - 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); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

4.5.2. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178 и 180 ТК РФ), а так же преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.6. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (часть 3 статьи 180 ТК РФ). При этом выплата компенсации не освобождает работодателя от обязанности выплатить выходное пособие и сохраняемый заработок на период трудоустройства.

4.7. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой

производительность труда и квалификацией. Для сопоставления квалификации уволенного работника и работников аналогичных специальностей, оставленных на работе, изучаются документы, характеризующие их служебные обязанности, сведения об образовании, знаниях и опыте, поощрениях и т.д. При этом учитываются отзывы непосредственных руководителей работника. Назначение экспертизы для сравнения квалификации работника, увольняемого по сокращению штата, и работников, оставляемых на работе, не производится.

4.8. При равном уровне производительности труда и квалификации работников аналогичных профессий и специальностей, работодатель обязан сократить прежде всего следующие категории работников:

- совместителей (внешние и внутренние);
- замещающих должности в порядке совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема выполняемых работ и т.д.

Если несколько работников с равной производительностью труда и уровнем квалификации занимают должности в порядке совместительства, совмещения, расширения зоны обслуживания, увеличения объема выполняемых работ, применяется порядок, установленный п. 4.7.

4.9. При сокращении численности или штата работодатель обязуется не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

4.10. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Совета работников учреждения.

4.11. Работодатель обязан содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется место работы, должность и средняя заработная плата.

Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

4.12. Работодатель обязан своевременно создать аттестационную комиссию учреждения. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель представительного органа работников учреждения.

## V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 1) (статьи 91-96 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарем, учебным графиком, утверждаемым работодателем по согласованию с представительным органом работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.



5.2. Для работников из числа административно-управленческого и прочего персонала учреждения устанавливается норма продолжительности рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Старший инструктор-методист, инструктор-методист – **36 часов** в неделю.

5.3. Для старших тренеров-преподавателей и тренеров-преподавателей учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ). С письменного согласия старших тренеров-преподавателей и тренеров-преподавателей продолжительность рабочего времени может быть увеличена.

Конкретная продолжительность рабочего времени старших тренеров-преподавателей и тренеров-преподавателей устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Устава.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера-преподавателя.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), тренер-преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Привлечение работников учреждения к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных работниками в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и

с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об отраслевой системе оплаты труда.

5.10. Время осенних, зимних, и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В этот период работодатель вправе привлекать старших тренеров-преподавателей и тренеров-преподавателей к методической и организационной работе, не превышая объема их учебной нагрузки до начала каникул. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулы привлекать к выполнению хозяйственных работ, на условиях дополнительного соглашения в пределах установленного им рабочего времени, с сохранением заработной платы.

Для старших тренеров-преподавателей и тренеров-преподавателей в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения трудового коллектива не позднее чем за две недели до начала календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

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

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставить старшим тренерам-преподавателям и тренерам-преподавателям ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 4 календарных дней (статья 348.10. ТК РФ, Федеральный Закон от 28 февраля 2008 г. № 13-ФЗ).

5.12.2. Предоставить работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (статья 128 ТК РФ):

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, установленных законодательством.

Отпуска оформляются приказом, самостоятельное решение об уходе в отпуск без надлежащего оформления приказом рассматривается как прогул.

5.12.3. Предоставить работникам с ненормированным рабочим днем дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 4 календарных дня:

- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- заместитель директора по административно - хозяйственной работе;
- специалист по охране труда;
- главный бухгалтер;
- старший инструктор-методист;
- инструктор-методист;
- бухгалтер;
- делопроизводитель.

5.13. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной трудовой неделе может определяться правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (статья 111 ТК РФ).

5.14. Время для отдыха и питания устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. (Приложение № 1).

## VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Размер оклада работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников БУ ДО г. Омска «СШ № 25» (Приложение № 2).

6.2. Выплата заработной платы происходит не позднее 15 и 30 (в феврале - 28) числа каждого месяца.

6.3. Заработная плата начисляется согласно тарификации, штатному расписанию и включает в себя:

- оплату труда исходя из рекомендуемого размера оклада (должностного оклада),
- компенсационные выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

6.4. Другие компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии с федеральным и областным законодательством, Положением об оплате труда работников БУ ДО г. Омска «СШ № 25» и на основании приказа учреждения.

6.5. Наполняемость групп устанавливается в соответствии с условиями комплектования учебно-тренировочных групп с учетом Федерального стандарта спортивной подготовки по виду спорта «спортивная гимнастика», утвержденного приказом Минспорта России от 09.11.2022 г. № 953.

6.6. Работодатель обязуется:

6.6.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке предусмотренной статьей 142 ТК РФ, в размере не полученной заработной платы (статья 234 ТК РФ).

6.6.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/90 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.6.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.6.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несет руководитель учреждения.

## VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ

### БУ ДО Г. ОМСКА «СШ № 25»

7.1. 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 Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

7.2. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и средний заработок, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

7.3. В качестве служебного задания для тренера-преподавателя по направлению в командировку выступает письмо от Министерства по делам молодежи, физической культуры и спорта Администрации Омской области с просьбой освободить от работы с сохранением заработной платы. В иных случаях основанием для направления в командировку тренера-преподавателя является личное заявление, календарный план спортивных мероприятий школы и служебное задание установленной формы.

7.4. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

7.5. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке, в предоставлении другой

работы, на другую нижеоплачиваемую работу за ним сохраняется его прежний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

7.6. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

7.7. Работодатель обязуется:

- осуществлять социальное страхование всех работников школы в соответствии с действующим законодательством;
- создать комиссию по социальному страхованию, в обязанности которой входит контроль над правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию.

7.8. Работодатель с учетом мнения представительного органа работников рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (статья 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (статья 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (статья 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (статья 372 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (статья 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 372 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (статья 194 ТК РФ).

## VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЕ, ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ.

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждений на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (**Приложение № 3**) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения,

ответственных должностных лиц. Выполнять мероприятия по подготовке учреждения к началу учебного года и зимнему сезону.

8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда из всех источников финансирования, определенные соглашением по охране труда (Приложение № 3), средства в сумме 1%.

8.3. Проводить поэтапную специальную оценку условий труда в учреждении и на ее объектах, и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные представительным органом работников.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.

8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (статья 220 ТК РФ).

8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в учреждении в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.9. В случае отказа работника при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения представительного органа работников (статья 212 ТК РФ).

8.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда.

8.13. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда трудового коллектива, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в



учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

8.16. Обеспечить прохождение диспансеризации (статья 185.1 ТК РФ) в порядке, который предусматривает законодательство в сфере охраны здоровья.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

## IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон:

9. Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней (ст. 50 ТК РФ) со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников (в конце учебного года).

9.4. Рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.5. 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.

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

9.7. Настоящий коллективный договор действует 3 года.

9.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты в течение трех месяцев до окончания срока действия данного договора.