

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО – ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
между работодателем и работниками бюджетного учреждения
города Омска «Спортивная школа олимпийского резерва № 25»
на 2020 – 2022 годы

Принят на общем
собрании работников
Протокол № 2
от «03» марта 2020 года



Договаривающие стороны:

от работодателя:

Директор
БУ города Омска
«СШОР № 25»

В.В. Агишев
2020 года



от работников:

Председатель
представительного органа
работников
Н.А. Костерева
«03» 03 2020 года

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками БУ города Омска «СШОР № 25» и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), 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 города Омска «СШОР № 25»

в лице его представителя – директора Агишева Владимира Владимировича.

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 случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течении 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.

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 города Омска «СШОР № 25»;
- 2) Тарификация тренеров, тренеров – преподавателей БУ города Омска «СШОР № 25»;
- 3) Инструкции по охране труда;
- 4) Положение об оплате труда работников БУ города Омска «СШОР № 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 так же 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 тренеров – преподавателей регламентируется Постановлением Администрации города Омска от 02 октября 2013 года № 1100-п , приложением № 2 к постановлению Администрации города Омска от 25 декабря 2019 года № 841-п.

2.10. Объем учебной нагрузки тренерам регламентируется Постановлением Администрации города Омска от 02 октября 2013 года № 1100-п , 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.

2.11. Норматив оплаты труда тренеров регламентируется Постановлением Администрации города Омска от 02 октября 2013 года № 1100-п , приложением № 3 к постановлению Администрации города Омска от 25 декабря 2019 года № 841-п.

2.12. Объем учебной нагрузки тренера, тренера – преподавателя оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия.

2.10. Учебная нагрузка на новый учебный год тренерам, 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.

Работодатель должен ознакомить тренеров, тренеров - преподавателей, до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.11. При установлении тренерам, 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 тренерам, 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 тренеров, тренеров – преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.12. Учебная нагрузка тренерам, 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 тренерами, тренерами – преподавателями.

2.13. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренера, 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;

– временного увеличения объема учебной нагрузки в для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

– восстановления на работе тренера, 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.

2.14. 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.

2.15. 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, предусмотренными 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. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (Статья 48, п.8 и статья 49)
- Постановление Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность...»
- «Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций» (утв. Правительством РФ 28.05.2014 N 3241п-П8)
- Приказ от 26 августа 2010 г. N 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. N 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования»

- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 23 мая 2014 г. N 579 г. Москва "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: лица пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии); проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее 1 года.

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.

4.5.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу сотрудников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

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

Ст. инструктор – методист, инструктор – методист - 40 час. в неделю.

5.3. Для тренеров - преподавателей учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (статья 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени 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, тренера – преподавателя. Перерыв между занятиями не менее 15 минут. Тренерам, тренерам – преподавателям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), тренер, 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 тренеров, 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 тренеров, 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.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой 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 тренерам, тренерам – преподавателям ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 4 календарных дней (статья 348.1. 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):

- при рождении или усыновлении ребенка в семье – 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 2 календарных дня;
- в случае свадьбы работника (детей работников) – 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников – 5 календарных дней;
- при праздновании юбилейных дат со дня рождения – 2 календарных дня;
- для ликвидации серьезной аварии в доме (квартире) – 2 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – 14 календарных дней;

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 спортивной 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 бюджетного учреждения города Омска «Спортивная школа олимпийского резерва № 25» (Приложение № 1).

6.2. Выплата заработной платы происходят 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), с учетом повышения за:
- наличие квалификационной категории;
- выплата за специализацию;
- компенсационные выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

6.4. Другие компенсационные выплаты в соответствии с федеральным и областным законодательством, Положением об оплате труда работников

БУ города Омска "СШОР № 25" и на основании приказа учреждения (Приложение № 1).

6.5. Выплаты стимулирующего характера в соответствии с положением об оплате труда работников БУ города Омска «СШОР № 25» (Приложение № 1) и на основании приказа учреждения.

6.6. Различные виды поощрения работников, иные меры социальной поддержки работников (выплаты социального характера, услуги по социальному обслуживанию и т.д.) в соответствии с коллективным договором, положением об оплате труда работников БУ города Омска «СШОР № 25» (Приложение № 1).

6.7. Наполняемость групп, установленная условием комплектования учебных групп в соответствии с Приказом Минспорта России от 27.12.2013 № 1125, Постановлением Администрации города Омска от 02 октября 2013 года № 1100-п и Федеральными стандартами спортивной подготовки по виду спорта спортивная гимнастика (утв. приказом Министерства спорта РФ от 30 августа 2013 г. № 691), является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы которых оплата труда осуществляется из установленных размеров окладов (должностных ставок), ставок заработной платы.

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. 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).

6.8.2. 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 2/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

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

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

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Согласно Положения об оплате труда работников БУ города Омска «СШОР № 25» (Приложение № 1) оказывает материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, инвалидам и другим работникам с учетом мнения представительного органа работников.

7.2. Обязуется при приеме молодых специалистов, направляемых в учреждение по окончании вузов, обеспечивать их полной учебной нагрузкой.

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 № 2) 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 № 2) , 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 (Приложение № 2).

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. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
- 8.17. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

IX. ГАРАНТИИ

Стороны договорились о том, что:

9.1. 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).

X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон:

10. Стороны договорились, что:

- 10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней (ст. 50 ТК РФ) со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 10.3. 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).
- 10.4. Рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 10.5. 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.
- 10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- 10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты в течение трех месяцев до окончания срока действия данного договора.