


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками
бюджетного учреждения дополнительного образования
города Омска
"Детско-юношеская спортивная школа "Крутая горка"
на 2014 - 2017 г.г.

Управление Омской области по труду и социальному развитию
Коллективный договор зарегистрирован
« 15 » мая 2014 г.
Подпись *А.С. Баранов*



Принят на общем собрании работников
Протокол № 1
от «15» мая 2014 года

Управление Министерства труда и социального развития
Омской области по городу Омску
Коллективный договор зарегистрирован
« 16 » 05 2014 г. № 182
Подпись *В.А. Баранов*

Министерства Т.А.
Баранов

От работников:
Председатель представительного
органа работников

Барт
Иван Отгович Барт
« 15 » мая 2014 года

От работодателя:
Директор БУ ДО
«ДЮСШ «Крутая горка»

Евтин
Сергей Михайлович Евтин
« 15 » мая 2014 года



1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетном учреждении дополнительного образования города Омска «Детско - юношеской спортивной школе «Крутая горка» (далее - БУ ДО города Омска «ДЮСШ «Крутая горка») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК). Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников.

Сторонами настоящего Договора являются: Работодатель в лице директора БУ ДО города Омска «ДЮСШ «Крутая горка» Евтина Сергея Михайловича и Работники в лице председателя представительного органа работников Барт Ивана Оттовича.

Работодатель признает представительный орган работников полномочным представителем трудового коллектива.

1.2. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, условий безопасности и охраны труда работников, при выполнении ими своих трудовых обязанностей, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашением о социальном партнерстве на 2013-2015 годы между Правительством Омской области, территориальным общественным объединением "Федерация Омских профсоюзов", региональным объединением работодателей Омской области от 20 февраля 2013 года № 8-С.

1.3. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях БУ ДО города Омска «ДЮСШ «Крутая горка» (ст. 41 ТК).

1.4. Коллективный договор признает исключительное право работодателя на:

- поощрение работников за добросовестный труд;
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнение правил охраны труда;

1.5. Коллективный договор признает право работника на участие в управлении БУ ДО горда Омска «ДЮСШ «Крутая горка».

1.5.1 Основными формами участия работников в управлении учреждением являются:

- учет мнения представительного органа работников учреждения в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным

договором;

- проведение представительным органом работников учреждения консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников учреждения планов социально-экономического развития учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определенные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Представительный орган работников БУ ДО города Омска «ДЮСШ «Крутая горка» имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации учреждения;
- введения организационных изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, настоящим коллективным договором учреждения.

Представительный орган работников БУ ДО города Омска «ДЮСШ «Крутая горка» имеет право на:

- внесение по вышеперечисленным вопросам на общее собрание работников учреждения соответствующих предложений и участие в заседаниях общего собрания при их рассмотрении;
- мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:
 - А) правила внутреннего трудового распорядка;
 - Б) положение об оплате труда и порядка установления доплат и надбавок;
 - В) график отпусков;
 - Г) приказы о расторжении трудового договора с работниками по п. 2, 3, 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ;
 - Д) форма расчетного листка;
 - Е) другие документы, содержащие нормы трудового права.

- обсуждение с работодателем учреждения вопросов о работе учреждения и внесении предложений по ее совершенствованию.

1.5.2. Работники имеют право на:

- заключение, изменение, расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей Трудового кодекса РФ;
- предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- своевременную, в полном объеме и в установленные сроки выплату заработной платы;
- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных

трудовых споров;

- обязательное социальное страхование.

1.5.3. Работники обязаны:

- выполнять обязательства, изложенные в документах учреждения, с которыми они были ознакомлены под роспись;

- бережно относиться к имуществу учреждения, соблюдать режим экономии при расходовании воды и электроэнергии;

- принимать активное участие в обсуждении и практическом внедрении локальных нормативных актов;

- постоянно повышать свое профессиональное мастерство.

2. Трудовые отношения.

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности обучения, повышение качества труда на основе внедрения новой техники, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях **работодатель** обязуется:

2.2.1 добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения ставок, окладов и расценок ниже существующих;

2.2.2 обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения работниками своих трудовых обязанностей;

2.2.3 обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;

2.2.4 проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников; формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем представительным органом работников учреждения (ст. 196 ТК);

2.2.5 осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;

2.2.6 вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК);

2.2.7 предоставлять представительному органу работников учреждения полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.2.8 предоставлять по требованию представительного органа работников учреждения отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих у работодателя социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);

2.2.9 создавать условия, обеспечивающие деятельность представительного

органа работников учреждения в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами, соглашениями;

2.2.10 соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

2.2.11 обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

2.2.12 выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором, положением об оплате труда, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

2.2.13 учитывать мнение представительного органа работников учреждения по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя;

2.2.14 своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.15 создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в случаях предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

2.2.16 возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, и на основаниях предусмотренными Трудовым кодексом РФ, Гражданским кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.3. Представительный орган работников учреждения обязуется:

2.3.1 способствовать устойчивой деятельности бюджетного учреждения дополнительного образования города Омска «Детско-юношеской спортивной школы «Крутая горка» присущими представительным органам работников методами;

2.3.2 способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

2.3.3 представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК);

2.3.4 вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК);

2.3.5 добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с представительным органом работников учреждения (ст. 372 ТК);

2.3.6 контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК);

2.3.7 как минимум, выражать мнение представительного органа работников учреждения при увольнении работников по инициативе работодателя.

Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции

труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.3.8 добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.3.9 вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.3.10 предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

2.3.11 осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.3.12 участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.13 добиваться роста реальной заработной платы, с учетом финансово-экономического положения Работодателя. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

2.3.14 осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников учреждения;

2.3.15 проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

3. Оплата и нормирование труда.

3.1. Оплата труда, порядок выплаты материальной помощи, премий и единовременных выплат работникам БУ ДО города Омска «ДЮСШ «Крутая горка» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников бюджетного учреждения дополнительного образования города Омска «Детско-юношеская спортивная школа «Крутая горка» (Приложение № 2).

3.2. Работодатель обязан при выплате заработной платы извещать работника (по его заявлению) в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок).

3.3. Условия труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые были установлены настоящим коллективным договором.

3.4. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо может перечисляться на указанный работником счет в банке.

3.5. Выплата заработной платы производится 15 и 30 числа каждого месяца. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК).

3.6. Распределение премий и выплат стимулирующего характера производится по представлению непосредственных работодателем работников, в отношении тренеров - преподавателей производится по представлению заместителя работодателя по учебно-воспитательной работе, а в отношении заместителей работодателя и специалистов в прямом подчинении работодателя по представлению специалиста по кадрам, представление на специалиста по кадрам по представлению заместителя работодателя по административно-хозяйственной части.

3.7. 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 трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или несоответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.8. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

3.9. При выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации. В приказе должен быть указан размер оплаты труда и все виды доплат и надбавок, на которые исполняющий обязанности имеет право.

3.10. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, работнику производится дополнительная оплата.

Размеры дополнительной оплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.11. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.12. Удержание у работника заработной платы производится в соответствии со ст. 137 Трудового кодекса РФ.

3.13. Порядок выплаты премии, материальной помощи и иных единовременных выплат определяется положением об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок работникам БУ ДО города Омска «ДЮСШ «Крутая горка» и правилами внутреннего трудового распорядка.

4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечении занятости, профессиональной подготовки переподготовки кадров.

4.1. В случае принятия решения о ликвидации учреждения, сокращения численности или штата работников, работодатель обязан в точности соблюсти процедуру, установленную Трудовым кодексом РФ.

4.2. Работодатель имеет право предложить работнику увольнение, в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, без предупреждения, в этом случае работнику выплачивается компенсация в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. При этом выплата компенсации не освобождает работодателя от обязанности выплатить выходное пособие и сохраняемый заработок на период трудоустройства. Согласие работника на увольнение без предупреждения должно быть выражено в письменной форме. В случае отказа работника, увольнение производится в общем порядке.

4.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Для сопоставления производительности труда и квалификации увольняемого работника и работников аналогичных профессий и специальностей, оставляемых на работе, изучаются документы, характеризующие их профессиональную деятельность (данные о выполнении служебных обязанностей, 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.

4.4. 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. 3.3.

4.5. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух и 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;
- женщинам, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- одиноким родителям, имеющим ребенка в возрасте до 18 лет;
- работникам, находящимся в командировке по направлению работодателя;
- работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшим в учреждении более 5 лет.

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

4.7. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с предоставлением возможности отработать данные часы в выходной день.

4.8. Работодатель обязан содействовать работнику в повышении квалификации, прохождении переобучение и приобретению другой профессии.

4.9. Работники учреждения имеют право не реже одного раза в 5 лет пройти переподготовку за счет средств учреждения. 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.

Рабочее время и время отдыха.

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается трудовым договором и Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать: 40 часов в неделю;

- для педагогического персонала (инструкторы-методисты) - 36 часов в неделю;

- для тренеров-преподавателей, ведущих группу спортивного совершенствования - 36 часов в неделю, группу высшего спортивного мастерства - 32 часа в неделю, при объединении групп - 32 часа в неделю.

5.3. Нагрузка тренера-преподавателя может быть сокращена, но не более чем на 25%.

5.4 Сокращение нагрузки, предусмотренное п. 4.3. является основанием для снижения заработной платы.

5.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I и II группы - не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся общеобразовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных данным пунктом.

Оплата труда в этом случае производится пропорционально отработанному времени.

5.6. Продолжительность ежедневной работы тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с расписанием учебно-тренировочных занятий, утверждаемым работодателем.

5.7. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день, неполная рабочая неделя, гибкий рабочий день, суммированный учет рабочего времени.

5.8. Работодатель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по заявлению беременной женщины, лица осуществляющего уход за ребенком в возрасте до 3-х лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.9. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. При этом продолжительность рабочего дня не может превышать 12 часов. Работодатель обязан обеспечить возможность отработки, а работник отработать суммарное количество рабочих часов в течение учетного периода - календарного месяца. В этих случаях режим рабочего времени и времени отдыха каждого работника устанавливается трудовым договором.

5.10. Работодатель имеет право в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, привлекать работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.11. Привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни для работы на спортивно-массовых мероприятиях и соревнованиях тренеров-преподавателей и инструкторов - методистов осуществляется с письменного согласия работников.

5.12. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Для работников, которые не достигли 18-летнего возраста основной оплачиваемый отпуск составляет 31 календарный день.

Работодателю, заместителям работодателя по УВР, инструкторам-методистам, тренерам-преподавателям ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 45 календарных дней.

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников учреждения, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала,

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем может быть перенесен на другой срок.

5.14. Всем работникам БУ ДО города Омска «ДЮСШ «Крутая горка» предоставляются выходные дни:

- тренерам-преподавателям и спортсменам-инструкторам - согласно расписания учебно-тренировочных занятий;
- сторожам - согласно графикам сменности,
- остальные работники - суббота, воскресенье.

При установлении гибкого режима рабочего времени и разделении рабочего дня на части по соглашению между работником и работодателем, работнику может быть установлен один выходной день - воскресенье.

5.15. Обеденный перерыв для работников БУ ДО города Омска «ДЮСШ «Крутая горка» устанавливается с 13.00 - 14.00 и в рабочее время не включается. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться иное время и иная продолжительность обеденного перерыва. Сторожа принимают пищу в течение рабочей смены в помещении вахты.

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- 1) участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- 2) работающим пенсионерам по возрасту – до 14 календарных дней в году;
- 3) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей воинской службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением воинской службы – до 14 календарных дней в году;
- 4) работникам в случаях рождения ребенка (в семье) – до 5 календарных дней;
- 5) регистрации брака работника (детей работников) - до 5 календарных дней;
- 6) смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- 7) в связи с переездом на новое место жительства - 5 календарных дней;
- 8) работающим инвалидам - до 60 календарных дней;
- 9) работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;
- 10) работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - 14 календарных дней;
- 11) одинокому родителю, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней.

Указанные отпуска могут быть использованы работником полностью или по частям. Отпуска, предоставляемые по основаниям, указанным в подпунктах 1, 2, 3, 8, 9, 10, 11 по желанию работника могут быть присоединены к основному оплачиваемому отпуску. Перенесение этих отпусков на следующий рабочий год не допускается.

6. Гарантии и компенсации работникам БУ ДО города Омска «ДЮСШ «Крутая горка».

6.1. 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.

6.2. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику: расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя. (ст.168 ТК РФ)

6.3. 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 средней заработной платы. В иных случаях основанием для направления в командировку тренера - преподавателя является личное заявление, календарный план спортивных мероприятий БУ ДО города Омска «ДЮСШ «Крутая горка» и служебное задание установленной формы.

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

6.5. 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.

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

6.7. Работодатель обязуется:

- осуществлять социальное страхование всех работников учреждения в соответствии с действующим законодательством;
- создавать при необходимости комиссию по социальному страхованию, в обязанности которой входит контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, распределение путевок на оздоровление работников и их детей.

7. Охрана труда.

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. В целях улучшения организации охраны труда и Трудовым кодексом РФ, коллективный договор учитывает тесное взаимодействие работодателя со специалистом по охране труда (ответственным по охране труда), направленным на практическое выполнение всех планируемых мероприятий, и нацеленных на безопасный труд и антитеррористическую защищенность (Приложение № 3). В связи с этим работодатель обязан содействовать: пройти обучение по охране труда, гражданской обороне, пожарной безопасности и антитеррористической защищенности в соответствии с занимаемой должностью;

7.3. В целях выполнения мероприятий нацеленных на безопасный труд и антитеррористическую защищенность работодатель организует завершение монтажа противопожарной сигнализации на объектах спортивной школы; а также осуществляет и финансирует комплекс мероприятий для специальной оценки условий труда для работников.

7.4. Представительный орган работников учреждения должен постоянно вести диалог с руководителем учреждения, настаивая на выполнении обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников:

7.4.1 ежегодное проведение косметического ремонта помещений;

7.4.2 соблюдение санитарно-гигиенических условий:

- бесперебойный вывоз мусора с обязательным заключением соответствующего договора;
- регулярно следить за обеспечением работников бумагой для печати, канцелярскими товарами и самыми необходимыми хозяйственными принадлежностями;
- стараться создавать, поддерживать и улучшать микроклимат в созданном коллективе.

7.5. Работодатель обязан:

обеспечить финансирование планируемых мероприятий по охране труда по утвержденному соглашению по охране труда, в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности, используя запланированные бюджетные средства, возврат средств из Фонда социального страхования, а также внебюджетные средства.

7.5.2 Провести необходимое обучение по охране труда, а также периодическую проверку знаний работников в соответствии с занимаемой должностью по охране труда всего персонала БУ ДО города Омска «ДЮСШ «Крутая горка» (ст. 212 ТК).

8. Обеспечение деятельности представительного органа работников БУ ДО города Омска «ДЮСШ «Крутая горка».

8.1. Представительный орган работников учреждения имеет право контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37 ТК).

8.2. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, работодатель принимает решения и издает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с настоящим Коллективным договором.

8.3. Предоставлять представительному органу работников учреждения возможность проведения собраний, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения.

8.4. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие представительному органу работников в их деятельности (ст. 377 ТК).

9. Заключительные положения.

9.1. Коллективный договор действует 3 календарных года, с момента подписания его сторонами.

Договор может быть продлен на срок не более 3-х лет по соглашению

сторон. Коллективный договор может быть изменен или дополнен в любой момент по соглашению сторон.

9.2. Текущий контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляется обеими подписывающими сторонами. Итоги по выполнению обязательств коллективного договора подводятся на общем собрании работников, не менее 1 раза в год.

9.3. По всем вопросам, не нашедшим своего отражения в положениях настоящего коллективного договора, впрямую применяется действие ТК РФ, Федеральных законов РФ, государственных и нормативных требований охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок, других нормативных актов.

9.4. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.