

Принят на общем
собрании работников
БОУ ДОД г.Омска
ДЮСШ №15
20 февраля 2012г.

От работодателя
директор бюджетного
образовательного
учреждения
дополнительного
образования детей
города Омска
«Детско-юношеская
спортивная
школа №15»
И.М Смыковский

От работников председатель
профсоюзного комитета
бюджетного
образовательного
учреждения
дополнительного
образования детей
города Омска
«Детско-юношеская
спортивная
школа №15»

М.Д.Орлянская

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**По регулированию социально-трудовых отношений
на 2010-2013 годы
между работодателем и профсоюзным комитетом
бюджетного образовательного учреждения дополнительного
образования детей города Омска
" Детско-юношеская спортивная школа №15"**

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем БОУ ДОД г.Омска "ДЮСШ №15" в лице директора Смыковского Ивана Михайловича и работниками БОУ ДОД г.Омска "ДЮСШ №15" с другой стороны в лице профсоюзного комитета (далее комитет) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей города Омска " Детско-юношеская спортивная школа №15".
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей города Омска " Детско-юношеская спортивная школа №15"(далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а так же по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
 - работники бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей города Омска " Детско-юношеская спортивная школа №15" в лице представителя председателя профсоюзного комитета М.Д.Орлянской.
 - работодатель в лице его представителя директора И.М.Смыковского
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников БОУ ДОД г.Омска"ДЮСШ №15".
- 1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.8. В течение срока действия коллективного договора ни одна сторона не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

- 1.11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до момента принятия нового коллективного договора.
- 1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения:
- правила внутреннего трудового распорядка;
 - соглашение по охране труда;
 - положение об оплате труда работников бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей города Омска "Детско-юношеская спортивная школа №15" ;
 - перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 - перечень должностей работников с ненормируемым рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
- 1.13. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюзный комитет :
- учет мнения профсоюзного комитета учреждения;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным Советом учреждения;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе "ДЮСШ №15", внесении предложений по ее совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения в соответствии с ТК РФ, другими законодательными правовыми актами, Уставом БОУ ДОД г.Омска "ДЮСШ №15" и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

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

2.5. Объем учебной нагрузки тренера-преподавателя ДЮСШ №15 устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами в данном учреждении с учетом мнения Совета учреждения.

Объем учебной нагрузки тренера-преподавателя оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год тренеров-преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников школы в отпуск, для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

2.6. При установлении тренерам-преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузкой на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания. Объем учебной нагрузки, установленной тренерам-преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

Объем учебной нагрузки тренера-преподавателя больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также другим педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены тренерско-преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка тренерам-преподавателям, находящимся по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим тренерам-преподавателям.

2.9. Учебная нагрузка на праздничные дни не планируется.

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

а) по взаимному согласию;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

-временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

-простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на срок до одного месяца;

-восстановление на работе 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.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных и технологических условий труда, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме за два месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.14. Определить, что для тренеров-преподавателей служебные поездки не являются служебными командировками, так как их работа (участие в соревнованиях) носит разъездной характер (ст.166 ТК РФ) согласно учебного плана.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд школы.

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников школы.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

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

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

3.3.5. Организовать проведение аттестации тренеров-преподавателей в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников учреждения и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ

ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

4.1.Работодатель обязуется:

4.1.Уведомить профком в письменной форме о сокращении численности или штата не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за три месяца до его начала.

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за три месяца.

4.2.Стороны договорились, что:

4.2.1.Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

4.2.2.Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством, при сокращении штата (ст.178,1780 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

У. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.Стороны пришли к согласию в том, что:

5.1.Рабочее время работников учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым учебным планом.

Графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом условий трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

5.2.Продолжительность рабочего времени руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3.Для тренеров-преподавателей учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ). Ставка заработной платы тренерам - преподавателям устанавливается исходя из затрат рабочего времени в академических часах. Конкретная продолжительность рабочего времени тренера-преподавателя устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом.

Объем учебной нагрузки согласно Типовому положению об учреждении образования, устанавливается исходя из количества часов по учебному плану,

программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении и не ограничивается верхним пределом.

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 (опекунов, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), а также лицам, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5 Тренерам-преподавателям по возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6.Работа в нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников школы к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 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 ст.153 ТК РФ. По желанию работника может быть предоставлен другой день отдыха .

5.7.Время очередных каникул и возможных карантин и др., не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В период карантина педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах установленного времени, не превышающего их учебной нагрузки, график работы утверждается приказом руководителя.

5.8.В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.9.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой части отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ)

5.10.Работодатель обязуется:

5.10.1.Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

-с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ:

- директору 6 календарных дней;
- главному бухгалтеру 6 календарных дней;
- заместителю директора по УВР 3 календарных дня;
- начальнику хозяйственного отдела 3 календарных дня;

5.10.2.По уважительным причинам, работодатель, исходя из производственных возможностей предоставляет отпуска с сохранением заработной платы (без сохранения заработной платы) в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье 3 дня;
- для сопровождения родителями детей младшего школьного возраста в школу 1 день;

- одиноким женщинам, опекунам и другим лицам, воспитывающим при отсутствии родителей двух и более детей в возрасте до 14 лет -3 календарных дня;
- родственникам, для ухода за заболевшим членом семьи, согласно действующему законодательству;
- в связи с юбилейной датой (50.55.60 лет) –3 дня;
- в связи с похоронами близких родственников -3 дня;
- в связи со свадьбой работника(детей работника) -3 дня;
- для проводов детей в армию 3 дня;
- при отсутствии в течении учебного года дней нетрудоспособности -3 дня;
- работающим пенсионерам по возрасту или по инвалидности- 1день;
- тренерам-преподавателям за разработку индивидуальных программ-1 дня;
- тренерам-преподавателям за проведение авторских уроков- 1 дня;
- тренерам-преподавателям за победу учащихся во Всероссийских и международных соревнованиях до 5 дней.

5.11.Время перерыва для отдыха и питания устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.12.Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом школы, законом об образовании РФ, без сохранения заработной платы и с сохранением места работы.

5.13.Ежегодный, оплачиваемый отпуск, предоставляемый работникам учреждения составляет 28, 42 календарных дня.

5.14.Исключается привлечение педагогических работников без их согласия к работам:

- в ночное время;
- в выходные и праздничные дни;
- к сверхурочным работам;
- не связанной с воспитательным процессом.

5.15.Не привлекаются к командировкам беременные женщины и женщины имеющие детей в возрасте до 3-х лет.

5.16.Выходные дни для всех работников учреждения определяются правилами внутреннего распорядка и трудовым договором с работниками (ст.111ТК РФ).

У1. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

6.Стороны исходят из того, что:

6.1.Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Единой тарификационной сетки по оплате труда организаций бюджетной сферы.

6.2.Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации.

В соответствии с Постановлением Министерства Труда РФ от 17.08.95г. №46 лицам не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающими достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них обязанности может быть установлен тот же разряд по ЕТС, как и лицам имеющим специальную подготовку и стаж работы (по рекомендации аттестационной комиссии).

6.3.Оплата труда медицинских работников учреждения производить применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников в соответствующих отраслях экономики, а работникам из

числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям, разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.4.Выплачивать заработную плату два раза в месяц в денежной форме в следующие сроки: 25 числа текущего месяца и 10 числа следующего месяца;

При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными или праздничными днями, заработная плата выдается на кануне.

6.5. Заработная плата тренеров-преподавателей исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, исходя из 18 часов в неделю за ставку или по нормам за каждого занимающегося, согласно нормативно-правовых основ, регулирующих деятельность спортивных школ, утвержденных ФА по физической культуре и спорту и Министерством образования и науки РФ.

6.6.Оплата труда за совмещение профессий, за выполнение работы временно отсутствующего работника устанавливается по согласованию работника с администрацией в зависимости от объема дополнительной работы, но не выше должностного оклада отсутствующего работника.

Соглашение сторон оформляется трудовым договором и приказом по БОУ ДОД г.Омска ДЮСШ №15.

6.7.Время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере 2/3 средней заработной платы работника, если во время простоя(карантин) работник остается на рабочем месте и выполняет организационно-методическую работу, заработная плата выплачивается в полном размере.

6.8.За работу в ночное время установить доплату в размере не ниже 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время в период с 22.00 до 6.00 часов утра

6.8.При наличии финансирования производить доплаты и выплачивать премию всем работникам учреждения на основании Положения о порядке установления доплат, надбавок и премирования за счет бюджетных средств БОУ ДОД г.Омска ДЮСШ №15.

6.9.Производить доплату тренерам-преподавателям за подготовку высоко квалифицированных учащихся-спортсменов школы.

6.10.При приеме на работу молодых специалистов, направленных на работу в БОУ ДОД г.Омска ДЮСШ №15 по окончании ВУЗов и колледжей, обеспечить их полной нагрузкой.

6.11.При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат причитающихся работнику, в том числе в случае приостановке работы, обеспечить выплату этих сумм с уплатой процентов (денежной компенсации), но не ниже 1/300 действующее в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

6.12.Всех работников спортшколы обеспечить обязательным социальным страхованием от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом;

6.13.Производить ежемесячные отчисления по ЕСН в размерах и в сроки установленные НК РФ.

УП. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

7.Стороны договорились, что работодатель:

7.1.Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2.Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство)

7.3.Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренным Министерством финансов РФ.

7.4.Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденным с учетом мнения Совета учреждения, перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.

УШ. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда , сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2.Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения Совета учреждения.

8.3.Провести со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками школы обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников школы по охране труда на начало учебного года.

8.4.Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и др. материалов.

8.5.Обслуживающий персонал обеспечить спецодеждой, моющими средствами и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с нормами.

8.6.Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих в школе по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

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

8.9.Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Совета учреждения.

8.10.Создать в учреждении комиссию по охране труда.

8.11.Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.12.Обеспечить помещение огнетушителями.

8.13.Обеспечить работникам учреждения прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров (обследований) работников.

8.14.Осуществлять совместно с Советом учреждения контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

8.16. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и детей.

8.17. Один раз в полгода информировать коллектив школы о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уполномоченную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

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

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

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 в течение трех лет со дня подписания.

9.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за один месяц до окончания срока действия данного договора.

Перечень приложений к коллективному договору.

1. Правила внутреннего трудового распорядка.

2. Соглашение по охране труда.

3. Положение об оплате труда работников БОУ ДОД г. Омска «ДЮСШ №15»

4. Перечень работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой и моющими средствами.

5. Перечень работников с ненормируемым рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

Принят на общем собрании работников БОУ ДОД г. Омска «ДЮСШ №15»

«_20_» февраля 2012г.

