

ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА
ЕВРЕЙСКОЙ АВТОНОМНОЙ ОБЛАСТИ»

Принят общим собранием
трудоу коллектива
ОГБУ «СШОР ЕАО»
Протокол № 1
От «18» 03 2022 г.

«Согласовано»
Начальник департамента по
физической культуре и спорту
правительства Еврейской автономной
области:

22 03 2022 г. А.С. Гарнага

От работодателя:
Директор ОГБУ «СШОР ЕАО»
Э.Ф. Клейман
«18» 03 2022 г.

От работников:
Представитель трудового коллектива

39. Кисел / 12. Кривошапкина
«18» 03 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

областного государственного бюджетного учреждения

«Спортивная школа олимпийского резерва

Еврейской автономной области»

(ОГБУ «СШОР ЕАО»)

на 2022-2025 годы

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в областном государственном бюджетном учреждении «Спортивная школа олимпийского резерва Еврейской автономной области» (далее Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и Работодателем в лице их представителей. Приложения к настоящему Коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

1.1. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, в лице директора областного государственного бюджетного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва Еврейской автономной области» Клеймана Эдуарда Фроимовича, действующего на основании Устава учреждения, именуемый в дальнейшем «Работодатель»
- работники учреждения, представленные, в лице представителя трудового коллектива Зверевой Дарьи Владимировны, представляющего интересы работников трудового коллектива, именуемого в дальнейшем «Работники».

1.2. Договаривающиеся стороны при заключении Коллективного договора обязуются руководствоваться принципами социального партнерства, включающими:

- соблюдение норм законодательства;
- уважение и учет интересов сторон;
- равноправие и полномочность сторон;
- свободу выбора в обсуждении вопросов, составляющих содержание Коллективного договора;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых сторонами на себя;
- систематичность контроля и неотвратимость ответственности.

1.3. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальных гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем работникам.

В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм

законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.6. Коллективный договор заключен на срок 3(три) года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3-х лет (ч.1,ч.2, ст.43 ТК РФ). Изменения и дополнения в коллективный договор подлежат обязательному утверждению на собрании работников Учреждения и оформляются протоколом (ст.44 ТК РФ).

1.7. Коллективный договор заключается в целях защиты социально - экономических интересов, обеспечения и улучшения условий труда, быта и отдыха работников Учреждения на основании Федерального Закона РФ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации", и действует в соответствии с Конституцией РФ, Законодательством о труде, Уставом Учреждения. Работодатель признает председателя собрания трудового коллектива единственным и полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений, норм труда и оплаты, социальной защиты работников Учреждения.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При смене формы собственности учреждения, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации учреждения, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) и другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с ним, всех работников учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу. Обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем

проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в соответствии с Трудовым Кодексом РФ. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57, 67 ТК РФ).

Трудовые договоры для работников разрабатываются работодателем и согласовываются на собрании трудового коллектива.

2.2. Работодатель обязуется выполнять условия заключённого трудового договора и оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера работ или условий ее выполнения, или интересов работника, в случае согласия обеих сторон, а также в случаях предусмотренных законом.

2.4. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, иными локальными актами, действующими в Учреждении и условиями труда в Учреждении.

2.5. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- общие основания (ст. 77 ТК РФ);
- соглашения сторон (ст.78 ТК РФ);
- истечение срока действия срочного трудового договора (ст.79 ТК РФ);
- по инициативе работника (ст.80 ТК РФ);
- по инициативе работодателя (ст.81 ТК РФ);
- по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст.83 ТК РФ);
- в следствии нарушения установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иными Федеральными законами, или при обязательных правилах при заключении трудового договора (ст.84 ТК РФ).

2.6. При сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель обязуется: в письменной форме сообщить работникам не позднее, чем за 2 месяца о возможном расторжении трудовых договоров (п.2 ст.81 ТК РФ).

2.7. Стороны договорились считать, что при сокращении численности штатных работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией.

Предпочтение на оставление на работе кроме лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют:

- лица предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- проработавшие на предприятии 15 лет (либо иной срок по соглашению);
- работники моложе 18 лет;
- и др. основания.

2.8. Трудовой коллектив обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в Учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей трудового коллектива;

- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение (или согласие) при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками членов трудового коллектива (ст. 373 ТК РФ);

- обеспечивать защиту и представительство работников – членов трудового коллектива в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

- участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Учреждении;

- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ

3.1. Рабочее время и время отдыха работников Учреждения регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства и статьями настоящего раздела коллективного договора, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), Положением об особенностях организации труда, отдыха тренеров и

порядок определения недельной нагрузки тренеров, осуществляющих спортивную подготовку (Приложение №2), а также условиями трудового договора и должностными инструкциями работников.

3.2. Всем работникам Учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК РФ):

<i>Вид отпуска</i>	<i>Продолжительность отпуска</i>
Ежегодный основной оплачиваемый отпуск	28 календарных дней
Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск и может быть использован ими в любое удобное для них время (ст. 267 ТК РФ)	31 календарных дней
Работникам, в соответствии с Федеральным законом от 24.11.1995 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», имеющим инвалидность предоставляется ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск	30 календарных дней
Тренерам, занимающим должности, включенные в Профессиональный стандарт «Тренер», утвержденный приказом Минтруда от 07.04.2014 №193н (зарегистрирован в Минюсте России 10.07.2014, регистрационный № 33035)	10 календарных дней
Спортсменам, тренерам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и на основании части 2 статьи 348.10 ТК РФ	4 календарных дней
Каждому работнику Учреждения предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, для лиц, работающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера	8 календарных дней
Каждому работнику Учреждения предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за каждую вакцинацию (однокомпонентной или двухкомпонентной вакциной) против новой	2 календарных дней

коронавирусной инфекции (COVID-19)	
Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению на основании ст. 262 ТК РФ.	4 календарных дней

Работникам с ненормированным рабочим днем, на основании ст.119 ТК РФ, Постановления губернатора Еврейской автономной области от 07.03. 2007 № 68 «Об утверждении порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в областных государственных учреждениях (с изменениями на 29.08.2014) и постановления губернатора ЕАО от 10.07.2009г. № 149 «О внесении изменений в правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств областного бюджета», предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска согласно утвержденному перечню. (Приложение № 3)

3.3. Оплата отпуска производится работодателем не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. (ст. 136 ТК РФ).

Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится по общему правилу (12 месяцев, предшествующих начислению) в соответствии со ст. 139 Трудового Кодекса РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

3.4. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

3.5. Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем с учетом мнения (по согласованию) с трудовым коллективом, обязуются не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утверждать и доводить до сведения работников график ежегодных отпусков.

3.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случае временной нетрудоспособности работника (ст. 124 ТК РФ.)

3.7. По заявлению работника отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

3.8. Работникам Учреждения может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

3.9. Представитель трудового коллектива обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков учреждения;
- осуществлять контроль за соблюдением требований ст. 113 Трудового Кодекса РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников трудового коллектива в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

Раздел 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

- выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях);
- **выплачивать** заработную плату не реже, чем каждые полмесяца (9 и 24 числа каждого месяца);
- в случае совпадения указанного дня с выходным или праздничным днем выплата заработной платы производится накануне выходного или праздничного дней;

- в целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить индексацию в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами;

- устанавливать компенсационные доплаты и надбавки, а также стимулирующие выплаты, оказывать материальную помощь за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

- выплачивать премию по экономии фонда заработной платы.

- производить изменения заработной платы специалистам при присвоении им квалификационной категории с момента вынесения решения аттестационной комиссией;

4.2. При наступлении у работников права на изменение оплаты труда в период сохранения среднего заработка, оплата труда повышается с момента повышения тарифной ставки, оклада (должностного оклада), в соответствии с нормативно-правовыми актами.

4.3. Заработная плата каждого работника должна зависеть от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

4.4. Производить доплаты к должностным окладам: при совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, за увеличение объема работ и т.д.

4.5. Каждый час работы в ночное время оплачивать в повышенном размере 40% часовой ставки (должностного оклада) по сравнению с работой в нормальных условиях. Ночное время с 22.00 до 06.00 часов.

4.6. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивать выходное пособие в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Стороны договорились совместно:

5.1.1. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за выполнением соглашения по охране труда (Приложение №4).

5.1.2. Обеспечить контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда. Создать условия для эффективной работы комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ).

5.1.3. Разработать (пересмотреть действующие) правила и инструкции по охране труда и обеспечить ими работников Учреждения по профессиям и видам работ.

5.1.4. Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проводить инструктажи по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда (ст.212 ТК РФ).

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавать приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах.

- выделять необходимые средства на выполнение мероприятий по улучшению условий, охраны и безопасности труда (размер средств, выделяемых на их выполнение, не может быть меньше, чем предусмотрено федеральным законодательством об охране труда ст.226 ТК РФ).

5.2.2. Утвердить план мероприятий по охране труда (Приложение № 5), предусмотрев мероприятия по:

- приобретению безопасного оборудования и инвентаря, в том числе спортивного;
- улучшение условий и охраны труда;
- санитарно-бытовому обеспечению.
- обеспечению приоритетности финансирования соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором;
- в соответствии со ст.212 ТК РФ – проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- предоставлять компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда;
- информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- обеспечить реализацию права работников на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья до устранения этой опасности;
- принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- организовать проведение, за счет собственных средств, обязательных предварительных (при приеме на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований). Внеочередных медицинских осмотров работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) и освидетельствований, согласно с соответствующим Положением (ст. 212 ТК РФ);
- Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств работникам сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты (Приложение № 6);
- осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством с обязательной выплатой установленных сумм возмещения вреда работникам, потерявшим здоровье и трудоспособность на производстве;
- проводить расследование и учет в установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

5.3. Работники обязуются:

- соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, требования в области охраны труда и обеспечения безопасности труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ (ст.214 ТК РФ);
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его ответственного лица о любой ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

Раздел 6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

В области обеспечения занятости работников стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием представителя трудового коллектива.

Работодатель обязуется:

6.1. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, смене режима работы, переобучению работников и т.д.

6.2. Не позднее, чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись.

Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска новой работы.

6.3. Предварительно (не менее чем за три месяца) работодатель обязан письменно сообщать представителю трудового коллектива о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ).

6.4. Работодатель обязуется не увольнять по инициативе работодателя, по сокращению численности или штата работников в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске, (ст. 261 ТК РФ):

- женщину, имеющей ребенка в возрасте до 3-х лет;

- одинокую мать, воспитывающую ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка-ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей;

- родителей или законных представителей детей младше 3-лет, которых воспитывают в многодетных семьях, где 3 или более ребенка, если второй родитель или законный представитель не имеет доходов;

- беременных женщин.

6.5. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности и штата работников, в дополнение к перечисленным в ст. 179 ТК РФ, обладают:

- лица пред пенсионного возраста, за два года до наступления пенсии по старости, проработавшие в учреждении не менее 10 лет;

- работники (супруг или супруга, являющиеся работниками учреждения) если их доход (заработная плата в учреждении) являются единственным источником средств к существованию нетрудоспособных членов их семьи;
- награжденные государственными наградами в области физической культуры и спорта;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от производства;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется предоставлять работникам следующие льготы и компенсации:

- обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);
- выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом;
- предоставлять работникам дополнительный отпуск с сохранением средней заработной платы при совмещении работы с обучением (ст. 173 ТК РФ);
- сохранять место работы и средний заработок работника при направлении в служебную поездку;

7.2. Стороны договорились:

7.3. Оказывать методическую помощь молодым специалистам.

7.4. Предоставлять, по мере возможности, работникам Учреждения служебные оплачиваемые командировки с целью изучения и обмена опыта по другим проблемам, затрагивающим деятельность Учреждения.

7.5. Гарантировать условия оплаты труда, определённые трудовым договором, и они не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором:

- труд работников оплачивать на основании отраслевой системы оплаты труда работников бюджетной сферы.
- при совмещении профессий (должностей) или выполнения обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. Конкретный размер доплаты определяется в соответствии с Положением «Об установлении компенсационных выплат для работников областного государственного бюджетного

учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва Еврейской автономной области».

Раздел 8. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ.

8.1. Работодатель предоставляет работнику по его письменному заявлению дополнительный оплачиваемый отпуск до 3-х дней в случаях:

- собственная свадьба;
- свадьба детей;
- рождение ребенка;
- смерть супруга (и), членов семьи (дети, родители);

8.2. Выделяет работникам материальную помощь в пределах экономии финансовых средств:

- на погребение умерших близких родственников работников (родители, супруги, дети) в размере не более 15 тысяч рублей (при предоставлении свидетельства о смерти);

- на выплату единовременного денежного вознаграждения в связи с юбилейными датами в размере среднемесячной заработной платы, но не более 15 тыс.рублей, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами области. При выделении единовременного денежного вознаграждения считать начальной юбилейной датой пятидесятилетие со дня рождения;

8.3. Оказывать материальную помощь на погребение умерших работников, бывших работников (при обращении родственников умерших работников) в размере среднемесячной заработной платы, но не более 25 тыс. рублей и 15 тыс. рублей соответственно.

8.4. Единовременная материальная помощь работникам учреждения выплачивается по заявлению работника, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доходов деятельности.

Раздел 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

9.1. Работодатель, должностные лица администрации обязаны оказывать содействие представителям трудового коллектива в их деятельности (ст. 377 ТК РФ).

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности трудового коллектива, в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- соблюдать права трудового коллектива, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);
- не препятствовать представителям трудового коллектива, посещать рабочие места, на которых работают члены трудового коллектива, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ);
- представлять органам трудового коллектива по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров.

Раздел 10. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

В случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения.

10.2. Изменения и дополнения Приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании (конференции) работников.

10.5. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит совместная комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

10.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса РФ.

Раздел 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11.1. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, а также соответствующими органами по труду. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

11.2. Стороны обязуются:

- осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на общих собраниях работников. С отчетом

выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

- взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля над выполнением коллективного договора.

Раздел 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания (ст. 43 ТК РФ).

12.2. По истечении срока действий коллективный договор может быть продлен на срок, но не более трех лет. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

12.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся по согласованию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

12.4. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (глава 61), иными федеральными законами.

12.5. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

12.6. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК РФ).

Коллективный договор с приложениями принят на общем собрании трудового коллектива областного государственного бюджетного учреждения «Спортивной школы олимпийского резерва Еврейской автономной области».