

Управление образования администрации города Белгорода
Белгородская городская организация профсоюза работников
народного образования и науки РФ

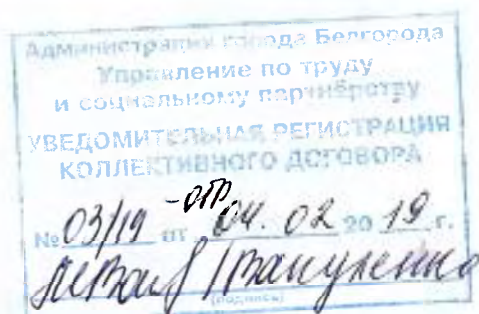
Утверждаю:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУДО ДЮСШ по ЗВС г.
Белгорода


И.Н. Дульцева
2019 г.

Утверждаю:
Директор
МБУДО ДЮСШ по ЗВС
г. Белгорода


С.Д. Потехин
2019 г.

**Коллективный договор
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа по
зимним видам спорта»
г. Белгорода
(МБУДО ДЮСШ по ЗВС г. Белгорода)
на 2019 – 2022 г.г.**



Принят на собрании работников
коллектива муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа по зимним
видам спорта»
г. Белгорода
Протокол № 1 от 28 января 2019 года

Белгород, 2019 год

Оглавление

Раздел 1. Общие положения	3-4
Раздел 2. Вопросы занятости, профессиональной переподготовки кадров, высвобождение работников	4-6
Раздел 3. Прием на работу, трудовой договор	6-7
Раздел 4. Организация труда, режим работы, время отдыха	7-10
Раздел 5. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта	10
Раздел 6. Оплата и стимулирование труда	10-11
Раздел 7. Социальные льготы и гарантии	11-12
Раздел 8. Свобода творчества и защита прав молодого педагога	12
Раздел 9. Улучшение условий, охрана труда и сохранение здоровья	12-13
Раздел 10. Гарантии профсоюзной деятельности	13-14
Раздел 11. Срок действия и формы контроля за выполнением коллективного договора	14-15
Приложения 1-7	16-102
Выписка из протокола собрания работников коллектива	103

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор – далее Договор заключается на 2019-2022 годы и действует с момента подписания.

1.2. Договор заключается между работниками трудового коллектива муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа по зимним видам спорта» г. Белгорода (далее по тексту МБУДО ДЮСШ по ЗВС), именуемые в дальнейшем Работники, в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее профсоюз) Дульцевой Ирины Николаевны, с одной стороны и работодателем МБУДО ДЮСШ по ЗВС, именуемого в дальнейшем Работодатель, в лице директора Потехина Сергея Дмитриевича, с другой стороны, совместно именуемые Стороны.

1.3. Договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими законодательными и правовыми актами, с целью заключения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот для работников, созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

1.4. Действие Договора распространяется на всех работников МБУДО ДЮСШ по ЗВС, гарантирует защиту их прав и интересов, обеспечение занятости всех работников и не может нарушать нормы трудового законодательства.

1.5. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.6. При смене форм собственности учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственника.

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.8. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономических прав работников учреждения.

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

1.10. Стороны осуществляют контроль выполнением Договора. Об итогах выполнения Договора стороны отчитываются на собрании трудового коллектива один раз в год.

1.11. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профсоюза:

- правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- соглашение по охране труда (ст.212 ТК РФ);

- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 147 ТК РФ);
 - привлечение к работе в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
 - перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и чистящими средствами (ст. 212 ТК РФ);
 - перечень оснований предоставления материальной помощи и ее размеров (ст. 144 ТК РФ);
 - установление системы оплаты и стимулирования труда (ст. 135 ТК РФ);
 - положение о премировании работников (ст. 144 ТК РФ);
 - перечень работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
 - положение о порядке предоставления надбавки за непрерывный стаж работы в одном учреждении (ст. 144 ТК РФ)
- 1.12. Формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюз:
- Учет мнения (по согласованию) профсоюза;
 - Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников в соответствии со статьей 53 Трудового Кодекса РФ;
 - Участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Вопросы занятости, профессиональной переподготовки кадров, высвобождение работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

2.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБУДО ДЮСШ по ЗВС.

2.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профсоюза определяет формы профессиональной подготовки и переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБУДО ДЮСШ по ЗВС.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Проводить своевременную профессиональную подготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

2.3.2. Повышать квалификацию педагогов и руководящих работников не реже одного раза в три и в пять лет соответственно. При прохождении курсов повышения квалификации педагогические работники освобождаются от работы

с сохранением заработной платы. Запрещается направление на курсы повышения квалификации в личное, свободное от работы время без согласия работника.

Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту учебы и обратно, проживание), в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

2.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, при получении образования соответствующего уровня впервые (ст.187 ТК РФ).

2.4. Проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников государственных и муниципальных учреждений и Положением об аттестации руководящих работников муниципальных учреждений, действующих в период действия Договора, по результатам аттестации устанавливать работникам должностные оклады, соответствующие полученным квалификационным категориям, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.4.1. Работники, не имеющие квалификационной высшей или первой аттестационной категории с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, обязаны проходить аттестацию один раз в 5 лет.

2.4.2. Аттестации не подлежат: педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее 2-х лет; беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

2.5. Уведомлять профсоюз и Работников о планируемом изменении статуса учреждения, ее структуры или возможном сокращении или массовом высвобождении работников не позднее, чем за 2 месяца (ст.82 ТК РФ).

2.5.1. Уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1, 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ предоставлять свободное от работы время для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.5.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производить с учетом мнения (предварительного согласия) профсоюза ст. 82 Трудового кодекса РФ.

2.5.4. В случае сокращения штатов, отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе сверх перечня, предусмотренного ст. 179 Трудового кодекса РФ лиц, предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии), одиноких матерей и отцов, родителей, воспитывающих детей –

инвалидов до 18 лет, не освобожденных председателей первичной профсоюзной организации, молодых специалистов, имеющих стаж работы менее одного года.

2.5.5. В случае закрытия групп, изменения учебного плана, предоставить работникам, с их согласия, возможность работать в режиме неполной загрузки.

2.5.6. Работник, попадающий под сокращение, предупреждается персонально, в письменном виде под роспись, не менее чем за 2 месяца.

3. Прием на работу, трудовой договор.

Работодатель обязуется:

3.1. Заключать трудовой договор о приеме на работу в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.2. Трудовой договор с работником, как правило, заключать на неопределенный срок. Срочный договор заключать только на временную или сезонную работу.

3.3. Знакомить работника с порученной работой, условиями труда и размером оплаты труда, должностной инструкцией, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим договором под роспись.

3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудовой функции, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим, продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, продолжительность отпуска.

3.4.1. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

3.5. Не допускать перевод работника на срочный договор без его письменного согласия.

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год тренеров и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профсоюза.

3.6.1. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году.

3.6.2. Знакомить педагогических работников с учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной оплачиваемый отпуск.

3.6.3. Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

3.6.4. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является основным местом работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен или увеличен по инициативе администрации в текущем году, а также при

установлении ее на следующий год, за исключением случаев количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

3.6.5. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года.

3.7. 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.

3.7.1. Работодатель обеспечивает полную и стабильную занятость и использование работников в соответствии с их профессией, квалификацией, трудовым договором.

4. Организация труда, режим работы, время отдыха.

4.1. Рабочим временем считается время, в течение которого работник в соответствии с настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (**приложение №1 к настоящему Договору**) и условиями трудового договора должен выполнять свои трудовые обязанности, а также другие периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

4.1.1. Рабочее время работников определяется (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.1.2. Конкретная продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности - утверждаемыми Работодателем с учетом мнения председателя профсоюзной организации.

4.2. Для Работников устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.3. Привлечение Работника к работе в выходные и праздничные дни допускается с его письменного согласия и согласно приказа Руководителя.

4.4. Работникам устанавливается 40-часовая рабочая неделя, за исключением Работников, для которых действующим законодательством РФ и настоящим Договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.4.1. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников 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. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога.

4.4.2. На основании действующего законодательства РФ для отдельных категорий педагогических работников устанавливается:

- сокращенный рабочий день при 36-часовой рабочей неделе: 6 часов - 6 рабочих дней согласно **пункта 1 Приложения №2 к настоящему Договору**;
- сокращенный рабочий день при 36-часовой рабочей неделе: 7,2 часов - 5 рабочих дней **согласно пункта 2 Приложения №2 к настоящему Договору**;
- сокращенный рабочий день при 30-часовой рабочей неделе: 6 часов - 5 рабочих дней **согласно пункта 3 Приложения №2 к настоящему Договору**;

4.4.3. В исключительных случаях приказом Работодателя может быть установлен иной режим рабочего времени.

4.4.4. Для Работников, осуществляющих подготовку к соревнованиям возможна работа по индивидуальному режиму рабочего времени. В этом случае время начала и окончания работы определяется ежемесячным графиком.

4.4.5. На основании ст.ст. 97, 101 ТК РФ для отдельных категорий работников устанавливается ненормированный рабочий день согласно **Приложению №3** к настоящему Договору.

4.5. В случае, если по условиям труда невозможно зафиксировать в правилах внутреннего трудового распорядка начало и окончание рабочего времени, составляется ежемесячный график сменности (далее – график). Работа в течение двух смен подряд запрещена.

4.5.1. График составляется:

- при условии соблюдения нормы часов рабочего времени в неделю;
- при невозможности соблюдения нормы часов рабочего времени в неделю. В этом случае вводится суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 месяц или 1 календарный год. Перечень должностей Работников, которым установлен суммированный учетный период, приведен в **Приложении №4 к настоящему Договору**.

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

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

4.7. Педагогам, по возможности, с учетом расписания занятий предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.8. Часы, свободные от проведения учебно-тренировочных занятий, выездов на соревнования, внутри школьных мероприятий, предусмотренных планом учреждения: заседания педагогического совета, совещание при директоре, инструктивно-методические совещания, родительские собрания, педагог вправе использовать по своему усмотрению.

4.9. Работа в выходные и праздничные дни осуществляется согласно Трудовому кодексу РФ.

4.10. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

4.11. Привлечение работников МБУДО ДЮСШ по ЗВС к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя.

4.12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающих с отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников МБУДО ДЮСШ по ЗВС.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

4.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

4.14. Работодатель обязуется:

- своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования работника, прочих условий, требующих изменения тарификации. Тарификацию проводить с участием профсоюза. Сроки проведения тарификации - до 15 сентября, до 15 января текущего года;

- предоставлять возможность использования отпуска во время учебного года при наличии санаторной путевки (по медицинским показаниям).

- извещать Работника не позднее, чем за две недели до начала отпуска;

- продление, перенесение, разделение, отзыв из отпуска производить только с согласия работника и в случаях, предусмотренных ст. 124-125 Трудового кодекса РФ;

- выплату отпускных производить не позднее 3 дней до начала отпуска;

- сохранять за работниками, ушедшими в отпуск по беременности и родам и по уходу за ребенком до трех лет, учебную нагрузку не менее 18 часов;

- вновь принятым работникам предоставлять очередной отпуск в полном размере по истечении 6 месяцев с момента приема на работу;

- предоставлять право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса;

- предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до

одного года в порядке и на условиях, определяемыми ТК РФ, учредителем и Уставом МБУДО ДЮСШ по ЗВС.

5. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта

5. Согласно плана мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012 г. № 181 и «Об утверждении типового перечня, ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков», на территории городского округа «Город Белгород»

Работник имеет право:

5.1. На организацию и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

5.2. На организацию и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий.

Работодатель имеет право:

5.3. На приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря (при наличии денежных средств).

5.4. На устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом (при наличии денежных средств).

5.5. На создание и развитие спортивных мероприятий, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом.

6. Оплата и стимулирование труда.

6.1. Базовую часть фонда оплаты труда и стимулирующие выплаты в учреждении производить в соответствии с решением Совета депутатов города Белгорода «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Белгорода» от 23 сентября 2008 года № 84 (Приложение №5 к настоящему Договору).

6.2. Вести постоянную работу по повышению заработной платы в соответствии с законодательством, использовать внебюджетные средства для повышения заработной платы работников.

6.3. Заработная плата работникам выплачивается за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на банковский счет работника. Днями выплаты заработной платы, устанавливаются 5-ое и 20-ое число каждого месяца (в соответствии со ст. 136 ТК РФ).

6.4. Своевременно (не позднее, чем за 2 месяца) письменно, под роспись знакомить всех работников учреждения с условиями и изменениями в оплате их труда.

6.5. Обеспечить обязательную выдачу каждому работнику ежемесячного расчетного листка с указанием начислений и удержаний из заработной платы.

6.6. Любые удержания из заработной платы работника учреждения, не предусмотренные законодательством РФ, осуществляются только с его согласия.

6.7. Все доплаты и надбавки начисляются и выплачиваются в пределах имеющихся средств. Размеры доплат и надбавок устанавливаются Работодателем по согласованию с профсоюзом и максимальными размерами не ограничиваются. **(Приложения №6, 7, 8, 9, 10, 11,12 к настоящему Договору).**

6.8. Изменения размеров оплаты труда и базовых ставок, должностных окладов производится в порядке, определенном нормативно-правовыми актами Белгородской области, г. Белгорода. Положением об оплате труда учреждения.

6.9. При наступлении у работника права на изменение базовой ставки (базового должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера более высокой базовой ставки, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности .

6.10. Время простоя ввиду карантина, стихии, аварийных ситуаций считать также рабочим временем и оплату производить из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

6.11. Педагогам, вышедшим из декретного отпуска, сохраняется на 1 год установленная квалификационная категория.

6.12. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

7. Социальные льготы и гарантии.

7.1. Педагогическим работникам учреждения предоставлять право выхода на пенсию по выслуге лет до достижения ими возраста по старости.

7.2. Обеспечивать качественное медицинское обследование всех работников, осуществлять контроль соблюдением индивидуального учета в системе государственного пенсионного страхования.

7.2.1. Оказывать помощь работникам в обеспечении их детей оздоровительными и санаторными путевками в каникулярное время.

7.2.2. Оказывать помощь в обеспечении мест детям работников в детских садах.

7.3. Предоставлять работникам МБУДО ДЮСШ по ЗВС служебные оплачиваемые командировки.

7.4. Производить ежемесячные компенсационные выплаты в размере 50 рублей матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-х летнего возраста за счет средств организации, направляемых на оплату труда согласно Постановления Правительства РФ от 03.11.94г. № 1206.

7.5. Оказывать постоянную помощь и проявлять заботу ветеранам – пенсионерам.

7.6. Выделять средства для приобретения новогодних подарков детям до 14 лет включительно, работников учреждения.

7.7. Оказывать материальную помощь Работникам за счет средств полученных МБУДО ДЮСШ по ЗВС от оказания платных услуг в связи с чрезвычайными обстоятельствами, в размере не менее 2000 рублей – при наличии свободных денежных средств.

7.8. Оказывать материальную помощь членам профсоюза за счет средств профкома в следующих случаях:

- на приобретение лекарств и других медикаментов работникам, перенесшим операции и нуждающихся в медицинской помощи размере от 1000 рублей.
- на юбилеи (50 лет и каждые последующие пять лет) в размере до 2000 рублей.
- в связи с выходом на пенсию до 3000 рублей.
- на рождение ребенка в размере до 2000 рублей.
- приобретает подарки сотрудникам к Новому году, Дню защитника Отечества, Международному женскому дню.

8. Свобода творчества и защита прав молодого педагога.

8.1. Педагог имеет право выбирать методику и форму работы, не допускающие физическую и психическую перегрузки детей.

8.2. Педагог имеет право вносить корректировку в изменение программы обучения, по своему предмету, (не более 25%) по согласованию с педагогическим советом.

8.3. При посещении занятий администрация не имеет права делать замечания педагогу (если нет угрозы жизни и здоровью детей), разбирать проведение тренировки, если рядом находятся дети. Все замечания выносятся в доброжелательной сдержанной форме.

8.4. Молодой педагог имеет право на педагога-наставника, выбор наставника производить по обоюдному согласию.

9. Улучшение условий, охрана труда и сохранение здоровья.

Ответственность за состояние условий и охрана труда возлагается на работодателя.

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить право работников МБУДО ДЮСШ по ЗВС на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключено соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц (Приложение № 13).

9.2. Предусмотреть выделение средств на мероприятия по охране труда и безопасность за счет средств бюджетного учреждения (за счет средств бюджета городского округа «Город Белгород»; за счет средств, поступающих от платных услуг и иной приносящей доход деятельности).

9.2.1. Один раз в пять лет проводить специальную оценку условия труда, по ее результатам осуществлять работу по охране жизни и безопасности труда работников МБУДО ДЮСШ по ЗВС.

9.2.2. В состав аттестационной комиссии, по специальной оценке условий труда включать уполномоченного по охране труда – представителя трудового коллектива.

9.3. Со всеми вновь поступающими на работу работниками, а также переведенными на другую работу проводить инструктаж и проводить обучение по безопасным методам и приемам выполнения работ, охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, оказанию первой медицинской помощи.

9.4. Организовывать проверку знаний работников ДЮСШ по ЗВС по охране и безопасности труда. Проводить повторный инструктаж через каждые полгода.

9.5. Направлять уполномоченного по охране труда, от профсоюза, на обучение по мере необходимости.

9.6. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, ночное время и другие), производить соответствующие доплаты.

9.7. Обеспечивать работников полагающимся инвентарем, специальной одеждой, моющими и чистящими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложение № 14).

9.8. Обеспечить в соответствии с санитарными нормами температурный тепловой, воздушный, световой и водный режим в учреждении.

9.9. Обеспечить ежегодное прохождение медицинского осмотра работников в соответствии с требованиями и сроками, учитывая сроки прохождения ими флюорографии. Проводить гигиеническую переподготовку работников за счет средств бюджетного учреждения (за счет средств бюджета городского округа «Город Белгород»; за счет средств, поступающих от платных услуг и иной приносящей доход деятельности).

10. Гарантии профсоюзной деятельности.

10.1. Производить бесплатное перечисление на счет первичной организации членские взносы в день выдачи заработной платы в размере 1%.

10.2. Разрешать обучение председателя профсоюза по вопросам профсоюзной деятельности, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с освобождением от работы с сохранением среднего заработка в течение 3 дней в году.

10.3. Работодатель освобождает от работы председателя и членов профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом конференций, для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, учебе.

10.4. Не применять случаев дисциплинарного взыскания для работников, занимающих выборные должности в профсоюзе, без предварительного согласования с горкомом профсоюза.

10.5. Предоставлять профсоюзу информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.6. Члены профсоюза включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических кадров, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

10.7. При условии выполнения пунктов коллективного договора профсоюз не организует забастовок по вопросам, включенным в настоящий договор.

11. Срок действия и формы контроля за выполнением коллективного договора.

11.1. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами. По истечении установленного срока стороны имеют право продлить действие настоящего договора еще на один срок, но не более чем на три года (ст. 43 ТК РФ).

11.2. В течение срока действия настоящего Договора в него, по взаимной договоренности сторон, могут вноситься изменения и дополнения, улучшающие условия труда и социально-экономическое положение работников, а также в случаях изменения законодательных норм, что оформляется соответствующим протоколом (ст. 29 ТК РФ).

11.2.1. Изменения и дополнения к настоящему Договору доводятся до Работников учреждения.

11.3. Ни одна из сторон настоящего Договора не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

11.4. В случае реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) учреждения.

11.5. При ликвидации учреждения настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

11.6. Настоящий Договор сохраняет свое действие в случае:

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

11.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников учреждения независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

11.8. При согласии Сторон в настоящий Договор могут быть внесены соответствующие изменения и дополнения, не противоречащие действующему законодательству РФ.

11.9. Работодатель, в лице директора и профсоюз, в лице председателя обязуются дважды в год осуществлять проверку выполнения настоящего Договора и один раз в год отчитываться перед Работниками о результатах выполнения и соблюдения настоящего Договора.

11.10. Стороны несут ответственность за выполнение обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, в соответствии ст. 54, 55 ТК РФ.

Договор принят на собрании коллектива МБУДО ДЮСШ по ЗВС.
Протокол № 1 от 28 января 2019 года.

От работодателя

Директор
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования «Детско-юношеская
спортивная школа по зимним видам
спорта» г. Белгорода
_____ Потехин С.Д.

От работников

Председатель
первичной профсоюзной
организации
МБУДО ДЮСШ по ЗВС
г. Белгорода
_____ Дульцева И.Н.