

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

Утверждаю:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУДО ДЮСШ по ЗВС


И.Н. Дульцева

«25» ноября 2022 г.



Утверждаю:

Директор
МБУДО ДЮСШ по ЗВС

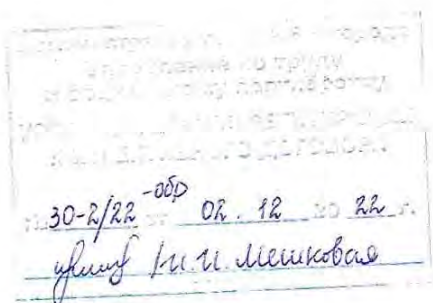

С.Д. Потехин

«25» ноября 2022 г.



**Коллективный договор
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа по
зимним видам спорта»
г. Белгорода
(МБУДО ДЮСШ по ЗВС г. Белгорода)
25.11.2022 – 24.11.2025 г.г.**

Принят на собрании работников
коллектива муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа по зимним
видам спорта»
г. Белгорода
Протокол № 2 от 25 ноября 2022 года



Белгород, 2022 год

Администрация города Белгорода
Департамент экономического развития
Управление по труду и социальному
партнерству

ПРОВЕРЕНО


(подпись)

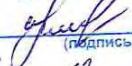
« 02 » 12 20 22 г.

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	8-11
Раздел 5. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорт	11-12
Раздел 6. Оплата и стимулирование труда	12-14
Раздел 7. Социальные льготы и гарантии	14-15
Раздел 8. Свобода творчества и защита прав молодого педагога	15
Раздел 9. Улучшение условий, охрана труда и сохранение здоровья	15-16
Раздел 10. Пожарная безопасность	16-17
Раздел 11. Гарантии профсоюзной деятельности	17-18
Раздел 11. Срок действия и формы контроля за выполнением коллективного договора	18-19
Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка	20-36
Приложение 2. Список должностей работников, которым установлен сокращенный рабочий день	37
Приложение 3. Список должностей с ненормированным рабочим днем	38
Приложение 4. Список должностей работников, которым установлен суммированный учетный период	39
Приложение 5. Список должностей работников, которые принимают участие в оказании дополнительных платных услуг	40
Приложение 6. Положение об оплате труда работников	41-78
Приложение 7. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты работников	79-110
Приложение 8. Положение о платных дополнительных услугах	111-118
Приложение 9. Положение о добровольных благотворительных пожертвованиях	119-124
Приложение 10. Соглашение по охране труда	125-126
Приложение 11. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты	127-129
Выписка из протокола собрания работников коллектива	130

Администрация города Белгорода
Департамент экономического развития
Управление по труду и социальному
партнерству

ПРОВЕРЕНО


(подпись)
« 02 » 12 20 22 г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор – далее Договор заключается на 2022-2025 годы и действует с 25.11.2022 г. по 24.11.2025 г.

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 МБУДО ДЮСШ по ЗВС.

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 за 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);

Администрация города Белгорода
Департамент экономического развития
Управление по труду и социальному
партнерству

ПРОВЕРЕНО

[Handwritten signature]
(подпись)

« 02 » 12 20 22 г.

- 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 на бесплатную выдачу смывающих и (или) обезвреживающих средств (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).

Администрация города Белгорода
Департамент экономического развития
Управление по труду и социальному
партнерству

ПРОВЕРЕНО


(подпись)

« 02 » 12 20 22 г.

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 МБУДО ДЮСШ по ЗВС, его 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 пунктам 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 штата, 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, работников, у которого есть ребенок в возрасте до 18 лет, если второго родителя призвали на военную службу.

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.

Администрация города Белгорода
Департамент экономического развития
Управление по труду и социальному
партнерству

ПРОВЕРЕНО


(подпись)

« 02 » 12 20 22 г.

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

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

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

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

3.5.4. 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 работодателя в текущем году, а также при установлении ее на следующий год, за исключением случаев количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

3.5.5. 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).


3.5.5.1. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года.

3.6. 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.

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

Администрация города Белгорода
Департамент экономического развития
Управление по труду и социальному
партнерству

ПРОВЕРЕНО


(подпись)

« 02 » 12 20 22 г.

3.7. Работодатель вправе без согласия работника временно перевести на дистанционную работу в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. Работник может быть временно переведен по инициативе Работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

3.7.1. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

3.7.2. Список работников, которых Работодатель временно переводит на дистанционную работу в силу обстоятельств, указанных в п. 3.8. настоящего положения, утверждается приказом директора МБУДО ДЮСШ ПО ЗВС по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

3.7.3. Срок временного перевода на дистанционную работу определяется приказом директора МБУДО ДЮСШ ПО ЗВС и не может превышать 6 месяцев и периода наличия обстоятельств.

3.7.4. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, на основании статьи 351.7. Трудового кодекса Российской Федерации действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

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 МБУДО ДЮСШ по ЗВС (**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 МБУДО ДЮСШ по ЗВС.

Администрация города Белгорода
Департамент экономического развития
Управление по труду и социальному
партнерству
ПРОВЕРЕНО
[подпись]
(подпись)
« 02 » 12 20 22 г.

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

4.2.1. 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 профсоюза.

4.3. Привлечение Работника к работе в выходные и праздничные дни допускается с его письменного согласия и согласно приказа директора МБУДО ДЮСШ по ЗВС.

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 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**;
- сокращенный рабочий день при 39-часовой рабочей неделе: 7,8 часов - 5 рабочих дней **согласно пункта 4 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 для следующих должностей:

Администрация города Белгорода
Департамент экономического развития
Управление по труду и социальному
партнерству

ПРОВЕРЕНО


(подпись)

« 02 » 12 20 22 г.

- вахтер
- водитель автомобиля
- дворник
- кассир
- мастер по ремонту
- медицинская сестра
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
- слесарь – ремонтник
- слесарь – сантехник
- слесарь – электрик по ремонту электрооборудования
- старший тренер – преподаватель
- техник по звукозаписи
- тренер – преподаватель
- уборщик служебных помещений.

С учетным периодом 1 календарный год для следующих должностей:

- машинист холодильных установок;
- сторож (вахтер)

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 МБУДО ДЮСШ по ЗВС: 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. 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.

Администрация города Белгорода
Департамент экономического развития
Управление по труду и социальному
партнерству
ПРОВЕРЕНО

(подпись)
« 02 » 12 20 22 г.

4.12. 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).

4.13. Работодатель обязуется:

- своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования работника, прочих условий, требующих изменения тарификации. Тарификацию проводить с участием профсоюза. Сроки проведения тарификации - до 01 сентября, до 01 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 педагогическими 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 работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 5 дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;

- для проводов детей в армию – 3 дня;

- в случае свадьбы работника (детей работника) – 5 дней;

- на похороны близких родственников – 5 дней;

- работающим инвалидам – 60 дней;

- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня и активным членам профсоюза – 3 дня;

- 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.

- предоставлять работникам отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем до трех месяцев с сохранением места работы.

- по просьбе работника для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением родственного долга, Работодатель с учетом мнения представителя профсоюзной организации предоставляет работнику отпуск без сохранения заработной платы до 75

Администрация города Балгорода
Департамент экономического развития
Управление по труду и социальному
партнерству

ПРОВЕРЕНО

[Handwritten signature]
(подпись)

« 01 » 12 20 22 г.

(семидесяти пяти) календарных дней в году.

- освобождать от работы на срок до двух дней с сохранением заработной платы работников при вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

Работник освобождается от работы для прохождения вакцинации на основании его письменного заявления, представленного не позднее, чем за один рабочий день, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются с работодателем.

4.14. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 262.2 ТК РФ).

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ)».

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.

Администрация города Белгорода
Департамент экономического развития
Управление по труду и социальному
партнерству
ПРОВЕРЕНО

(подпись)
« 02 » 12 20 dd г.

6. Оплата и стимулирование труда работников.

6.1. Оплату труда и стимулирующие выплаты в учреждении производить в соответствии с Решением Белгородского городского Совета «О внедрении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников учреждений дополнительного образования детей, подведомственных управлению образования администрации города Белгорода» от 10 сентября 2019 года № 149 с изменениями и дополнениями.)

6.2. Установить минимальный размер оплаты труда с 01 июня 2022 года в сумме 15279 рублей в месяц. Начиная с 2023 года, устанавливать минимальный размер оплаты труда в сумме утвержденной Федеральным законом Российской Федерации.

6.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2 ТК РФ).

6.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (должны быть установлены конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу ст. 152 ТК РФ). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.5. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с ч. 1 ст. 152 ТК РФ). Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.6. Проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права

6.7. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц 5 и 20 числа, путем перечисления на банковский счет работника (в соответствии со ст. 136 ТК РФ). Заработная плата за первую половину месяца выплачивается пропорционально отработанному времени.

Администрация города Белгорода
Департамент экономического развития
Управление по труду и социальному
партнерству

ПРОВЕРЕНО

[Handwritten signature]
(подпись)

« 02 » 12 20 22 г.

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

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

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

6.11. Все доплаты и надбавки начисляются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Размеры доплат и надбавок из внебюджетных средств устанавливаются Работодателем в пределах имеющихся средств по согласованию с профсоюзом и максимальными размерами не ограничиваются. **(Приложения № 5, 6, 7, 8, 9 настоящему Договору).**

6.12. 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.

6.13. При наступлении у работника права на изменение базового оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, производится исходя из размера более высокого базового оклада со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

6.15. При задержке заработной платы более чем на 15 дней работник вправе приостановить работу до ее выплаты, письменно уведомив работодателя об этом. За все время приостановки работодатель обязан выплатить средний заработок, рассчитанный так же, как при командировке (ст. 142 ТК РФ).

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

6.17. 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).

6.18. Производить специальную оценку условий труда в соответствии с Методикой утвержденной Минтрудом России.

7. Социальные льготы и гарантии.

Стороны договорились:

7.1. Педагогическим работникам МБУДО ДЮСШ по ЗВС 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.

7.3. Работник при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеет право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с

Администрация города Белгорода
Департамент экономического развития
Управление по труду и социальному
партнерству

ПРОВЕРЕНО


(подпись)

« 02 » 12 2022 г.

сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день освобождения от работы согласовывается с работодателем.

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

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

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

7.7. Женщине предоставляется отпуск по уходу за ребенком до трех лет. Этот отпуск могут использовать другие члены семьи, которые фактически осуществляют уход за ребенком. Порядок и сроки выплаты пособий определяются федеральным законом. По заявлению женщины или лица, который фактически ухаживает за ребенком, допускается во время отпуска по уходу за ребенком работать на условиях неполного рабочего времени. При этом сохраняется право получения пособия по государственному социальному страхованию.

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

7.9. Выделять средства для приобретения новогодних подарков детям до 14 лет включительно, работников МБУДО ДЮСШ по ЗВС.

7.10. Оказывать материальную помощь Работникам за счет средств полученных МБУДО ДЮСШ по ЗВС от оказания платных услуг в связи с чрезвычайными обстоятельствами, в сумме 5000 рублей.

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

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

7.12. В соответствии Федеральным законом от 07.10.2022 N 376-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" и Постановлением Правительства Белгородской обл. от 22.08.2022 N 483-пп (ред. от 10.10.2022) обеспечивать приостановление действия трудовых договоров на период участия работников в специальной военной операции, посредством прохождения военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на

Администрация города Белгорода
Департамент экономического развития
Управление по труду и социальному
партнерству

ПРОВЕРЕНО

[Handwritten signature]
(подпись)

« 02 » 12 20 22 г.

предоставление, которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

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 работодатель и его представители не имеют 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.

1. Обязанности по созданию и обеспечению безопасных условий труда возлагаются на Работодателя.

2. Работодатель обеспечивает:

- соблюдение норм и правил по охране труда, режим труда и отдыха в соответствии с трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, во время учебно – образовательного процесса, а также при эксплуатации применяемого оборудования;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

- регулярное выявление опасностей и профессиональных рисков, их анализ и оценку;

- ежегодную реализацию соглашения (план мероприятий) Приложение №103 по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков;

- приобретение и выдачу специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты по перечню должностей согласно Приложениям №11;

- организацию и проведение обучения и проверку знаний требований охраны труда, в том числе безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, использованию (применению) средств индивидуальной защиты работников организации в сроки, определенные Правительством Российской Федерации;

Администрация города Белгорода
Департамент экономического развития
Управление по труду и социальному
партнерству
ПРОВЕРЕНО

(подпись)
« 02 » 12 20 22 г.

- организацию и проведение не реже одного раза в шесть месяцев повторных инструктажей по охране труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда;

- проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах

- организацию и проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, внеочередных медицинских осмотров, с сохранением за работниками места работы и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров, освидетельствований;

- осуществление расследования и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и микроповреждений (микротравм). Проводить анализ, разработку и внедрение профилактических мероприятий по предупреждению травматизма;

- производство обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обеспечение информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников работ, эксплуатацию зданий или сооружений;

- создание для лиц с ограниченными возможностями здоровья условий труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации;

- регулярную комплектацию аптечек первой помощи на рабочих местах;

3. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;

- проходить обучение по охране труда, в том числе безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, использованию (применению) средств индивидуальной защиты;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, психосвидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры.

4. Профсоюзный комитет:

- организовывать работу уполномоченных (доверенных) профсоюзного комитета;

- направлять на обучение по охране труда в специализированную организацию уполномоченных (доверенных) лиц;

- организовывать и осуществлять контроль уполномоченных (доверенных) лиц за соблюдением требований охраны труда на предприятии;

- включать в перечень вопросов, рассматриваемых на заседаниях профсоюзного комитета вопросы оценки рисков, микроповреждений (микротравм), организации работы по охране труда и соблюдения требований охраны труда;

- принимать участие в работе комиссий: по специальной оценке условий

Администрация города Белгорода
Департамент экономического развития
Управление по труду и социальному
партнерству

ПРОВЕРЕНО

[Handwritten signature]
(подпись)

« 02 » 12 20 12 г.

труда, проверку знаний требований охраны труда, расследованию несчастных случаев, микроповреждений (микротравм), по приемке средств индивидуальной защиты, комитете (комиссии) по охране труда;

- участвовать в разработке локальных нормативных актов по охране труда предприятия.

5. Стороны договорились:

- обеспечивать гарантии права работников на труд, в условиях соответствующих требованиям охраны труда и закрепление этих гарантий в трудовых договорах;

- регулярно рассматривать на заседаниях трудового коллектива, комитета (комиссии) по охране труда вопросы состояния охраны труда и информировать работников о мерах, принимаемых в этой сфере;

- организовывать совместный контроль за соблюдением требований охраны труда и выполнением соглашения (план мероприятий) по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков.

10. Пожарная безопасность

Работодатель обязуется:

10.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

10.2. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.

10.3. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности.

10.4. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

10.5. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.

10.6. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории организации необходимые силы и средства.

10.7. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты МБУДО ДЮСШ по ЗВС.

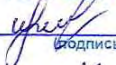
10.8. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в организации, а также о происшедших на территории организации пожарах и их последствиях.

10.9. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

Директор МБУДО ДЮСШ по ЗВС осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции в

Администрация города Белгорода
Департамент экономического развития
Управление по труду и социальному
партнерству

ПРОВЕРЕНО


(подпись)
« 02 » 12 20 22 г.

организации и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

Работники обязуются:

10.10. Соблюдать требования пожарной безопасности.

10.11. Бережно относиться к первичным средствам пожаротушения.

10.12. При обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них непосредственного руководителя и пожарную охрану.

10.13. До прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожаров.

10.14. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров.

11. Гарантии профсоюзной деятельности.

Работодатель обязуется:

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

11.2. 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.

11.3. 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.

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

11.5. Предоставлять профсоюзу информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития МБУДО ДЮСШ по ЗВС.

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

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

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

12.1. Настоящий коллективный договор – далее Договор заключен сроком на 3 года, с 25.11.2022 г. по 24.11.2025 г 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).

12.2. 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).

Администрация города Белгорода
Департамент экономического развития
Управление по труду и социальному
партнерству

ПРОВЕРЕНО

[Handwritten signature]
(подпись)

« 02 » 12 20 22 г.

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

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

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

12.6. Настоящий Договор сохраняет свое действие в случае:

- изменения наименования МБУДО ДЮСШ по ЗВС,
- расторжения трудового договора с директором МБУДО ДЮСШ по ЗВС.

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

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

12.9. 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.

12.10. 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 № 2 от 25 ноября 2022 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


Дульцева И.Н.

Администрация города Белгорода
Департамент экономического развития
Управление по труду и социальному
партнерству

ПРОВЕРЕНО

[Handwritten signature]
(подпись)

« 02 » 12 20 21 г.