

Управление образования администрации города Белгорода

Белгородская городская организация профсоюзов
работников народного образования и науки РФ

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУДО ДЮСШ № 7


О.В. Демидова
2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
МБУДО ДЮСШ № 7


А.Г. Красноруцкая
2022 г.

**Коллективный договор
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детско-
юношеская спортивная школа № 7» г.
Белгорода
(МБУДО ДЮСШ № 7)
на 2022-2025 г.г.**



Принят на собрании работников
коллектива муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа
№ 7» г. Белгорода
Протокол № 3 от 02 июня 2022 года

г. Белгород 2022 год

Оглавление

Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Вопросы занятости, профессиональной переподготовки кадров, высвобождение работников	4
Раздел 3. Прием на работу, трудовой договор	6
Раздел 4. Организация труда, режим работы, время отдыха	7
Раздел 5. Мероприятия направленные на развитие физической культуры и спорта	10
Раздел 6. Оплата и стимулирование труда	11
Раздел 7. Социальные льготы и гарантии	12
Раздел 8. Свобода творчества и защита прав молодого педагога	12
Раздел 9. Улучшение условий, охрана труда и сохранение здоровья	13
Раздел 10. Гарантии профсоюзной деятельности	14
Раздел 11. Срок действия и формы контроля за выполнением коллективного договора	14
Приложения 1-7	16-58
Выписка из протокола собрания работников коллектива	59

1. Общие положения.

1.1 Настоящий коллективный договор заключается на 2022-2025 годы и действует с момента подписания.

1.2. Настоящий договор заключается между работниками трудового коллектива муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа № 7» г. Белгорода (МБУДО ДЮСШ № 7) (в дальнейшем - ДЮСШ № 7) в лице председателя первичной профсоюзной организации Демидовой Ольги Викторовны, с одной стороны и работодателем МБУДО ДЮСШ № 7 в лице директора Красноруцкой Анны Григорьевны, с другой стороны.

1.3. Коллективный 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 коллективного договора распространяется на всех работников МБУДО ДЮСШ № 7, гарантирует защиту их прав и интересов, обеспечение занятости всех работников и не может нарушать нормы трудового законодательства.

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

1.6. При смене форм собственности учреждения коллективный 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 коллективного 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) профсоюзного комитета:

- 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 профком:

- Учет мнения (по согласованию) профкома;
- 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 учреждения.

2.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки и переподготовки и повышения

квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

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).

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

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

2.4.3. 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.

2.5.1. Уведомлять первичную профсоюзную организацию и трудовой коллектив о планируемом изменении статуса учреждения, ее структуры или возможном сокращении или массовом высвобождении работников не позднее, чем за 2 месяца (ст.82 ТК РФ).

2.5.2. Уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых

должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.5.3. 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.

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

2.5.5. 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 2 года до пенсии), одиноких матерей и отцов, родителей, воспитывающих детей – инвалидов до 18 лет, не освобожденные председатели первичной профсоюзной организации, молодые специалисты, имеющие стаж работы менее одного года.

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

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

3. Прием на работу, трудовой договор.

Администрация 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.

3.4.1. 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.

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

3.4.3. На всех работников, для которых работа в МБУДО ДЮСШ № 7 является основной, проработавших свыше пяти дней, заводятся трудовые книжки или формируются в электронном виде в порядке установленном ТК РФ, Федеральным

законом от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» и постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках»»

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

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

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

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

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

3.6.5. 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.

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

3.8. Руководство МБУДО ДЮСШ № 7 вправе временно перевести работников на дистанционную работу без их согласия 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 руководства МБУДО ДЮСШ № 7 на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

3.8.1. 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.

3.8.2. Список работников, которых руководство МБУДО ДЮСШ № 7 временно переводит на дистанционную работу в силу обстоятельств, указанных в п. 3.8. настоящего положения, утверждается распоряжением или приказом руководителя МБУДО ДЮСШ № 7 по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

3.8.3. Срок временного перевода на дистанционную работу определяется распоряжением или приказом руководителя МБУДО ДЮСШ № 7 и не может превышать 6 месяцев и периода наличия обстоятельств.

Руководитель МБУДО ДЮСШ № 7 вправе продлить срок временного перевода на период наличия обстоятельства, послужившего основанием для принятия МБУДО ДЮСШ № 7 решения о временном переводе работников на дистанционную работу.

4. Организация труда, режим работы, время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Режим работы ДЮСШ № 7 устанавливать до начала учебного года по согласованию с профкомом, на основе санитарно-гигиенических требований.

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

4.4. 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.

4.5. 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.

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

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

4.8. Работа в выходные и праздничные дни осуществляется согласно постановлению Губернатора Белгородской области № 48 от 18.08.2003г. и Трудовому кодексу РФ.

4.9. 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.

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

4.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающих с отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

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

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

4.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома 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).

В каникулярное время для работы на учебно-тренировочных сборах привлекаются тренеры – преподаватели, инструкторы – методисты, заместители директора, директор на основании приказа директора ДЮСШ № 7 с сохранением заработной платы.

4.14. Работодатель обязуется:

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

- При невозможности обеспечения дистанционного работника необходимым оборудованием допускается по соглашению сторон использование работником собственного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств. За использование собственного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств работодатель выплачивает работнику компенсацию.

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

- о времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

- продление, перенесение, разделение, отзыв из отпуска производится 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 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 дня;
- на похороны близких родственников – 5 дней;
- работающим инвалидам – 60 дней;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня и активным членам профкома – 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 учреждения.

4.15. 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 плану 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 компенсацию оплаты занятий в спортивных клубах и секциях.

5.2. На организацию и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий.

5.3. На организацию и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий.

5.4. На приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря.

5.5. На устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом.

5.6. На создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

6. Оплата и стимулирование труда.

Стороны договорились:

6.1. Формы и системы оплат труда определяются Положением об оплате труда работников (Приложение № 2)

6.2. Базовую часть фонда оплаты труда и стимулирующие выплаты в учреждении производить в соответствии с Решением Белгородского городского Совета «О внедрении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных управлению образования администрации города Белгорода, общеобразовательных учреждений, имеющих структурное подразделение дополнительного образования» от 10.09.2019 № 149 с изменениями и дополнениями в соответствии с Решением Белгородского городского Совета от 24.12.2019 № 195.

6.2.1. Установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2021 года в сумме 12792 рубля в месяц. Начиная с 2022, устанавливать минимальный размер оплаты труда в сумме утвержденной Федеральным законом Российской Федерации.

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

6.4. Размеры должностных окладов руководителей и специалистов определяются в зависимости от занимаемой должности, уровня квалификации и качества работы (Приложение № 2).

6.5. 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).

6.6. 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.

6.7. 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.

6.8. Вести постоянную работу по повышению заработной платы в соответствии с законодательством, находить внутренние резервы для повышения заработной платы работников. Выплачивать заработную плату 2 раза в месяц, равными частями, 5 и 20 числа каждого месяца (требования ТК РФ ст. 136). При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В случае задержки выплата заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателей в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

6.3. Выплата заработной платы производить в денежной форме в рублях, перечислением на счета пластиковых карт Белгородского отделения Сбербанка России или на указанный работником счет другого отделения банка.

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 руководителем образовательного учреждения по согласованию с профкомом и максимальными размерами не ограничиваются.

6.8. Изменение размеров оплаты труда и базовых ставок, должностных окладов производится в порядке, определенным 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. Пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работников должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

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

7. Социальные льготы и гарантии.

Стороны договорились:

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 за соблюдением индивидуального учета в системе государственного пенсионного страхования.

7.2.1. Обеспечивать остро нуждающихся работников санаторно-курортными путевками.

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

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

7.3. Предоставлять работникам ДЮСШ № 7 служебные оплачиваемые командировки с целью изучения передового педагогического опыта.

7.4. **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.

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

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

8. Свобода творчества и защита прав молодого педагога.

Стороны договорились:

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.

Стороны договорились:

Ответственность за состояние условий и охрана труда возлагается на работодателя.

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить право работников ДЮСШ № 7 на здоровые и безопасные условия труда, создавать условия предупреждения производственного травматизма и возникновения профессиональных заболеваний.

9.2. Предусмотреть выделение средств в размере 1,5% от фонда заработной платы ДЮСШ № 7 на мероприятия по охране труда.

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 школы.

9.2.2. В состав аттестационной комиссии, по специальной оценке, условия труда включать уполномоченного по охране труда от профкома.

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

9.4. Организовать проверку знаний работников ДЮСШ № 7 по охране и безопасности труда на начало учебного года. Проводить повторный инструктаж через каждые полгода.

9.5. Направлять на обучение уполномоченного по охране труда от профсоюза 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, одеждой, моющими и чистящими средствами в соответствии с санитарными нормами (приложение № 2).

9.8. Обеспечить в соответствии с санитарными нормами 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.

10. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились:

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

10.2. Разрешать обучение председателя профкома 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 профкома 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 профкому информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.6. Члены профкома 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 профком не организует забастовок по вопросам, включенным в настоящий договор.

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

Стороны договорились:

11.1. Договор может быть продлен на следующий срок, если одна из сторон не изъявит намерения изменить или аннулировать его. Сторона, изъявившая подобные намерения письменно уведомляет другую сторону за 3 месяца до истечения срока действия договора.

11.2. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляет администрация, профком учреждения и вышестоящие организации.

11.3. Администрация отчитывается о ходе выполнения договора не менее 1 раза в год.

11.4.Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор в период его действия, разрешается сторонами путем принятия компромиссного решения.

Договор принят на собрании коллектива МБУДО ДЮСШ № 7 сроком на 3 года. Протокол № 3 от 02 июня 2022 года.

От работодателя

Директор
муниципального бюджетного
дополнительного организации
образования «Детско-юношеская
спортивная школа № 7» г. Белгорода
_____ Красноруцкая А.Г.

От работников

Председатель
первичной профсоюзной учреждения
МБУДО ДЮСШ № 7
_____ Демидова О.В.