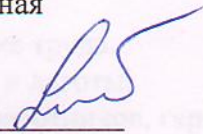
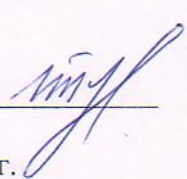


Первичная профсоюзная организация
Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная
школа города Рассказово»

Председатель Тисленко О.В. 

" " 20 г.

Муниципальное бюджетное
учреждение дополнительного
образования «Детско-юношеская
спортивная школа города Рассказово»

Директор Пустовалов И.Ю. 

" " 20 г.



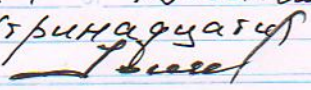
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (с изменениями)

между администрацией Муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования «Детско-юношеская спортивная школа города Рассказово»

и

первичной профсоюзной организацией Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа города
Рассказово»

по урегулированию трудовых, социально-экономических и профессиональных
отношений, усилению социальной защищенности работников
города Рассказово Тамбовской области
на период с 01.09.2023 по 31.08.2026

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ	
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
№	21-24 от 19.02.2024
На	13 (тринадцать) листах
Министр	

Содержание

- I. Общие положения.
- II. Трудовой договор.
- III. Оплата и нормирование труда.
- IV. Социальные гарантии и льготы.
- V. Прием и увольнение работников, гарантии при высвобождении работников.
- VI. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.
- VII. Рабочее время и время отдыха.
- VIII. Охрана труда работников на производстве.
- IX. Решение социально-бытовых проблем и оздоровление работников.
- X. Гарантии профсоюзной деятельности.

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, руководствуются в своей деятельности Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством РФ, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: представитель работодателя – директор школы (далее по тексту Администрация) и представитель работников – первичная профсоюзная организация школы (далее по тексту – Профсоюз).

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в образовательном учреждении.

1.4. Цель коллективного договора - закрепление нормативных положений трудового законодательства и установление дополнительных, более льготных социально-экономических условий, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством РФ, для достижения наиболее эффективного управления школой и максимального социального и материального благополучия работников.

1.5. Профсоюз признает право Администрации осуществлять планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определенные действующим законодательством.

1.6. Администрация признает Профсоюз полномочным представителем всех работников образовательного учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении школой, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.7. Настоящий договор и его действие распространяется на всех работников школы. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.8. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30, 31 ТК РФ). Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

1.11. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. В течение срока действия коллективного договора для его заключения стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.15. Пересмотр обязательств настоящего договора не должен способствовать ухудшению условий труда.

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.17. Настоящий договор вступает в силу и действует с 01 сентября 2023 года по 31 августа 2026 года.

1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда;
- 3) положение о распределении стимулирующих выплат;
- 4) другие локальные нормативные правовые акты образовательного учреждения.

1.19. Коллективный договор заключается на основе принципов:

социального партнёрства;

равноправия сторон;

уважения и учёта интересов сторон;

гласности;

обязательности выполнения;

контроля за выполнением коллективного договора;

ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы, или условий её выполнения, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законом (ст.59 ТК РФ). Профком имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок (ч.5, ст. 58 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, второй хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу. Приказ работодателя о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия труда, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность учебного времени, стимулирующие и компенсационные выплаты и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и только в письменной форме. Работодатель не вправе требовать от работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором и преследовать за отказ от её выполнения.

2.5. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении с учётом мнения профкома.

Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год тренеров-преподавателей, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Работодатель должен ознакомить в письменном виде (под роспись) педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск.

2.6. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания в группах. Объём учебной нагрузки тренеров-преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия и только на текущий учебный год.

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

2.8. Учебная нагрузка тренеров-преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими тренерами-преподавателями.

2.9. Объём учебной нагрузки тренеров-преподавателей, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки тренеров-преподавателей, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебному плану, сокращением количества обучающихся, сокращением количества групп.

2.10. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (работы) по определённой специальности, квалификации или должности (ст. 74 ТК РФ). В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме под роспись не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. 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, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

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

2.12. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

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

2.14. Основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником образовательного учреждения, помимо предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. Оплата труда работников учреждения устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, нормативными актами РФ, постановлением администрации города Рассказово Тамбовской области от 19.10.2016 № 1883 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Рассказово», и Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений образования города Рассказово от 27.06.2017 № 1097, постановлением администрации города Рассказово Тамбовской области от 19.10.2020 № 1424 «О внесении изменений в постановление администрации города от 19.10.2016 № 1843 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Рассказово», постановлением администрации города Рассказово от 20.10.2020 № 1425 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений образования города Рассказово, утвержденное постановлением администрации города от 27.06.2017 № 1097», Положением об оплате труда работников МБУДО ДЮСШ с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.2. Размер минимальной оплаты труда установлен в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами (Федеральным законом, региональным соглашением о минимальном размере оплаты труда).

3.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (выплата аванса за первую половину месяца – 24 числа текущего месяца, выплата окончательного расчета за месяц – 09 числа месяца, следующего за отработанным месяцем соответственно (ст. 136 ТК РФ)). При выплате заработной платы работодатель обеспечивает наличие расчетного листка для каждого работника, в котором указываются составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеры и основания, произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая выплате. Заработная плата перечисляется работнику с его согласия и по его заявлению на банковскую пластиковую карту либо на указанный работником счёт в банке. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производит накануне этого дня.

3.4. Расчет при увольнении производится в последний день работы, в том числе выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск.

3.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

IV. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

4. Стороны договорились, что работодатель:

- по просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему (статья 322 ТК РФ) ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

- поощряет (статья 191 ТК РФ) работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (Объявляет благодарность, выдает премию, награждает почетной грамотой, и т.д.). За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

4.1. Гарантирует медицинское обслуживание за счет средств фонда медицинского страхования.

4.2. В пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда, работодатель может выплачивать материальную помощь на основании личного заявления работника и локального акта работодателя (Положение об оплате труда работников МБУДО ДЮСШ). Размер материальной помощи не должен превышать двукратную величину базовой тарифной ставки.

4.3. Предоставляет работнику свободный от работы день с сохранением заработной платы в дни проведения первой и второй вакцинации от коронавирусной инфекции. По согласованию с руководителем МБУДО ДЮСШ свободные от работы дни могут быть предоставлены в иные периоды работы или присоединены к очередному отпуску.

Основанием предоставления свободных от работы дней является письменное заявление работника (направляется работодателю не позднее двух рабочих дней до вакцинации).

V. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ, ГАРАНТИИ ПРИ ВЫСВОБОЖДЕНИИ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

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

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

5.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производит с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

5.3. Стороны договорились, что:

5.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за пять лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.3.2. Высвобождаемым работникам представляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

VI. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

6.2. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определяет формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

6.3. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

6.4.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем установлено действующим законодательством.

6.4.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направлен для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

6.4.5. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.4.6. Аттестация педагогических работников с целью подтверждения соответствия его занимаемой должности проводится в образовательном учреждении согласно Положения.

6.4.7. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

VII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

7.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

7.3. Неполное рабочее время - неполный рабочий или неполная рабочая неделя устанавливается 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.

7.4. Расписание занятий (тренировок) осуществляется администрацией спортивной школы по предоставлению тренера-преподавателя в целях установления более благоприятного режима тренировок, отдыха обучающихся, обучения их в образовательных учреждениях с учетом возрастных особенностей детей и установленных санитарно-гигиенических норм.

7.5. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

7.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

7.7. Продолжительность ежегодных основных оплачиваемых отпусков педагогических, руководящих работников учреждения регулируется Перечнем, утвержденным постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

7.8. Выплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Расчетным периодом для исчисления суммы оплаты отпуска и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск являются 12 последних календарных месяцев.

7.9. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

7.10. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

7.11. 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).

7.12. Работодатель обязуется:

Предоставлять по заявлению работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы работника – 3 дня;
- в случае свадьбы детей работника – 3 дня;
- на похороны близких родственников (супруги, дети, отец, мать) – 3 дня.

7.13. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 11 ТК РФ).

7.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по учреждению, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

VIII. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих, производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работника (ст. 214 ТК РФ). Для реализации этого права работодатель заключает соглашение по охране труда (Приложение № 1) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предусматривает в смете расходов учреждения целевое выделение средств на мероприятия по охране труда.

8.3. Обеспечивает в соответствии с действующим законодательством обучение, проверку знаний по охране труда работников учреждения, а также повышение квалификации работников в части знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности.

8.4. Проводит в учреждении 1 раз в 5 лет специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, осуществляет работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома.

8.5. Формирует совместную комиссию по охране труда, в которую в обязательном порядке включаются члены профкома и комиссии. Организует обучение уполномоченных по охране труда.

8.6. Проводит обязательные периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские обследования педагогических работников (ст. 220 ТК РФ).

8.7. Улучшает содержание помещений для работы и отдыха тренеров-преподавателей в период проведения ремонтных работ в рамках выделенных средств.

8.8. Проводит совместно с профсоюзным комитетом анализ производственного травматизма, заболеваемости в учреждении и разрабатывает рекомендации по их профилактике и снижению.

8.9. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет. Обеспечивает контроль за порядком возмещения вреда, причиненного здоровью работников при исполнении трудовых обязанностей в соответствии с законодательством.

8.10. Проводит со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения инструктаж по охране труда, организывает обучение, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.11. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда: правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 214 ТК РФ)

IX. РЕШЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫХ ПРОБЛЕМ И ОЗДОРОВЛЕНИЕ РАБОТНИКОВ

9.1. Работодатель:

9.1.1. Оказывает помощь работникам в решении социально-бытовых проблем, в том числе жилищных.

9.1.2. Заключает договор обязательного социального страхования, обязательного пенсионного и медицинского страхования работников.

9.1.3. Организует оздоровительную работу для работников учреждения.

9.1.4. Предоставляет школе помещения и спортплощадки, спортивный инвентарь, снаряды, сауну для организованных занятий работников школы и детей.

9.2. Профсоюз:

9.2.1. Получает и заслушивает информацию Администрации по социально-трудовым и связанным с трудом социально-экономическим вопросам.

9.2.2. Изучает социально-бытовые условия работников, оказывает помощь в решении социально-бытовых проблем, оказывает содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социальных вопросов.

9.2.3. Контролирует правильность и своевременность выплат работникам школы пособий по государственному социальному страхованию.

9.2.4. Из средств профбюджета членам профсоюза на основании заявления оказывается материальная помощь.

9.2.5. Организует в течение учебного года культурно-массовые мероприятия.

X. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель:

10.1.1. Соблюдает права и гарантии Профсоюза. Содействует деятельности профсоюзного комитета в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.1.2. Учитывает мотивированное мнение профсоюза при:

- определении режима работы всех категорий работников;
- аттестации работников на соответствие занимаемой должности;
- утверждении Правил внутреннего трудового распорядка;
- утверждении Положения об оплате труда работников МБУДО ДЮСШ;
- установлении доплат и надбавок, материальном стимулировании (премировании);
- утверждении должностных инструкций работников образовательного учреждения;
- утверждении графика отпусков работников;
- разработке проектов документов (приказов и распоряжений), затрагивающих экономические и трудовые права работников.

10.1.3. Освобождает от работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы в учреждении, для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов, на время краткосрочного профсоюзного обучения, совещаний и семинаров, сохраняя за ними среднюю заработную плату.

10.1.4. Предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.



Утверждаю:

Директор МБУДО ДЮСШ

(Пустовалов И.Ю.)

20 г.

ПЛАН

организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда

Август

Оформление акта приемки школы к новому учебному году.
Проверка состояния охраны труда в спортивных залах.
Составление актов испытания спортивных снарядов, готовности спортивных залов к занятиям.
Проверка технического состояния школы – визуальный осмотр.

Сентябрь

Проведение тренировочной эвакуации.
Проверка ведения журналов инструктажей спортивного зала.
Состояние охраны труда в спортивных залах.
Проверка технического состояния школы – визуальный осмотр.

Октябрь

Проведение тренировочной эвакуации.
Проверка журналов инструктажей тренеров-преподавателей.
Организация обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда.
Проверка технического состояния школы – визуальный осмотр.
Оформление стенда по ТБ.

Ноябрь

Проверка технического состояния школы – визуальный осмотр.
Инструктаж при проведении спортивно-массовых мероприятий

Декабрь

Проверка технического состояния школы – визуальный осмотр.
Инструктаж при проведении спортивно-массовых мероприятий.
Проверка журналов инструктажей тренеров-преподавателей.

Январь

Проверка технического состояния школы – визуальный осмотр.
Инструктаж при проведении спортивно-массовых мероприятий

Февраль

Проверка технического состояния школы – визуальный осмотр.
Инструктаж при проведении спортивно-массовых мероприятий.

Март

Проверка технического состояния школы – визуальный осмотр.
Инструктаж при проведении спортивно-массовых мероприятий.

Апрель

Проверка технического состояния школы – визуальный осмотр.
Проверка проведения инструктажей о поведении на субботнике по очистке территории.
Проверка журналов инструктажей тренеров-преподавателей

Май

Проведение тренировочной эвакуации.
Проверка технического состояния школы – визуальный осмотр.

Июнь

Проверка технического состояния школы – визуальный осмотр.

Июль

Проверка технического состояния школы – визуальный осмотр.

Заместитель директора: _____ Спасская О.А.