

Коллективный договор

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования детско-юношеская спортивная школа «Юность»

на 2017-2020 годы.

От работодателя:



Директор
МАУ ДО ДЮСШ «Юность»
Н.Г.Шмалько
август 2017 год

От работников:



Председатель
профсоюзного комитета
В.В. Сахаров
«28» августа 2017 год

Отдел трудовых отношений, охраны труда
и взаимодействия с работодателями
государственного казенного учреждения
Краснодарского края "Центр занятости населения
Красноармейского района"

Уведомительная регистрация
коллективного договора (соглашения)

Дата 28.08.2017 № 56
Вед. спец. обл. В.В. Сахаров
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования детско-юношеской спортивной школе «Юность» ст. Новомышастовской Красноармейского района, и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

работодатель в лице директора МАУ ДО ДЮСШ «Юность» - Шмалько Николай Григорьевича, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники учреждения (физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем), в лице председателя профсоюзной первичной организации – Сахарова Виктора Васильевича, именуемый в дальнейшем «профсоюзный комитет». Вступить в трудовые отношения в качестве работника имеют право лица, достигшие 16 лет, а также лица, не достигшие указанного возраста (ст. 20. ТК РФ).

1.2. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу учреждения, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения профкома по проектам планов, программ и другим локальным актам, касающимся деятельности работников учреждения;

1.3.2. профсоюзный комитет защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность учреждения, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.3.3. работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности работы, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

Предметом настоящего Договора являются более благоприятные по сравнению с законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем (ст.41 ТК РФ).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (ст.43 ТК РФ) (независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости).

Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере профсоюзного взноса, установленного Уставом профсоюза (ст.30, ст.377 ТК РФ).

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным, краевым, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на данного работодателя.

1.5.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора в учреждении соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем (ст.43 ТК РФ).

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.7. Взаимные обязательства сторон.

1.7.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

- участвовать в управлении учреждения в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о деятельности учреждения и доводить ее до работников;

- предъявлять работодателю требования от имени работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия (вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников) с целью урегулирования коллективных трудовых споров;

- способствовать снижению социальной напряженности в учреждении, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза, обеспечению ее работы;

- обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) в случае нарушения законодательства о труде.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания (ст.43 ТК РФ).

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

2.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома (ст.189, ст.190 ТК РФ). Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением № 1 к коллективному договору.

2.4. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.16 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на работодателя, и коллективным договором (ст.9 ТК РФ).

2.6. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

2.7. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством (ст.59 ТК РФ) с участием профсоюзного комитета (ст.372 ТК РФ).

2.8. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работода-

теля должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст.68 ТК РФ).

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.60 ТК РФ).

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.11. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72-2 ТК РФ (ст.72-1 ТК РФ).

2.12. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь срок, указанный в медицинском заключении, отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется.

2.13. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

2.14. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.82, ст.373 ТК РФ).

2.15. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии работодатель обязуется включать представителя профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

2.16. Профком обязуется вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства.

2.17. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

2.18. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрам, других конкретных условий в данном учреждении с учётом их мнения. Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

2.19. При установлении тренерам, для которых ДЮСШ является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания в группах.

2.20. Учебная нагрузка тренерам, находящимся 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.

2.21. Учебная нагрузка на нерабочие праздничные дни не планируется.

2.22. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренера в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам сокращения количества групп
 - временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
 - восстановления на работе тренера, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.23. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда.

III. Режим труда и отдыха

3.1.Рабочее время

3.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным графиком, утверждаемыми работодателем с учётом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в сельской местности - 36 часов в неделю) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.1.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

3.1.4. Составление расписания занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени тренера, не допускающего значительных перерывов между занятиями.

3.1.5. Время осенних, весенних и зимних каникул, а также во время летних каникул, не совпадающее с очередным 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 утверждается приказом руководителя.

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

3.1.7. В МАУ ДО ДЮСШ «Юность» устанавливается 6дневная рабочая неделя с одним выходным днём для тренерско-преподавательского состава и 5дневная рабочая неделя с двумя выходными днями для администрации и остального персонала.

Начало работы: 8.00 часов, окончание работы 16.12 часов.

Перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 13.00.

Тренерско-преподавательский состав работает по индивидуальному расписанию.

В МАУ ДО ДЮСШ «Юность» применяется двух сменная работа. Сменная работа осуществляется в соответствии с графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета (ст.103ТК РФ).

3.1.8. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки (ст.96ТК РФ).

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращённая продолжительность рабочего

времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время (ст.96 ТК РФ). Добавить график сменности сторожей.

3.1.9. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

3.1.10. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

3.1.11. В случае, когда изменение организационных условий труда (структурная реорганизация, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профкома вводить режим неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст.74 ТК РФ).

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой ст.81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (ст.74 ТК РФ).

3.1.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.113 ТК РФ).

3.1.13. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в порядке, установленном ст.113 ТК РФ.

3.2. Время отдыха

3.2.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию с советом трудового коллектива) не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Согласно постановлению Правительства РФ 01.10.2002 года № 724, «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений», установить ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, предоставляемый педагогическим работникам в МАУ ДО ДЮСШ «Юность» 42 календарных дня, остальным работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск составляет 28 календарных дня, работникам инвалидам – 30 календарных дней, несовершеннолетним работникам – 31 календарный день.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124- 125 ТК РФ.

3.2.2. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье - 3 дня
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 3 дня.
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня.
- для проводов детей в армию - 3 дня.
- в случае свадьбы работника /детей работника/ - 3 дня.
- на похороны близких родственников - 3 дня.
- родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо следствии заболевания, связанного с прохождением военной службы - 3 дня.

Без сохранения заработной платы не более 14 суток в год.

3.2.3. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст.128ТК РФ).

3.2.4. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

работникам, проходящим обучение в ВУЗ-е – до 15 календарных дней в году;

работникам готовящимся к защите диплома и государственным экзаменам – до 4 месяцев в году;

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 - продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. 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.128, ст.263 ТК РФ); в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2.5. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за счет собственных средств работодателя:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев;

3.2.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, в порядке, установленном ст.372 ТК РФ, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.2.7. Несовершеннолетним работникам, женам военнослужащих, лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», чернобыльцам, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, Героям Социалистического Труда, Героям труда Кубани, полным кавалерам ордена Славы, полным кавалерам ордена Трудовой Славы, инвалидам войны, заслуженным работникам социальной защиты населения Кубани, одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, работникам, воспитывающим ребенка-инвалида, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.2.8. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст.260 ТК РФ).

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы у данного работодателя (ст.123 ТК РФ).

3.2.9. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст.262 ТК РФ).

IV. Оплата и нормирование труда

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

4.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей отраслевой системой оплаты труда работников государственных и бюджетных учреждений Краснодарского края и устанавливается с учётом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнение соответствующей организации профессионального союза (выборного представительного органа работников)

4.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются Положением об оплате труда (приложение № 2).

4.3. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

4.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной, Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии со штатным расписанием;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

4.5. Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания со дня присвоения.

4.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

4.7. Минимальный размер оплаты труда работников устанавливается не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения Краснодарского края (за исключением работников организаций, финансируемых из федерального, краевого и муниципальных бюджетов) в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае.

4.8. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 25 число текущего месяца (аванс), 10 число следующего месяца (зарплата).

4.9. Согласно ФЗ РФ от 19.12.2016г. № 460-ФЗ г. «О внесении изменений в статью 1 ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»», размер минимальной оплаты труда с 01.07.2017 года равен 7 800 рублей.

Педагогические работники школы, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к учащимся, могут быть уволены за совершение аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 6 ст. 81 ТК РФ). При этом не имеет значения, где был совершен аморальный поступок: на работе, в быту, общественном месте. К аморальным поступкам, несовместимыми с продолжением работы могут быть отнесены рукоприкладство и другие нарушения норм морали, явно несоответствующие общественному положению педагога.

Работодатель обязуется:

4.10. Производить в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае

индексацию размера минимальной заработной платы с учетом роста величины прожиточного минимума для трудоспособного населения с первого числа месяца, следующего за месяцем вступления в силу приказа департамента труда и занятости Краснодарского края, устанавливающего величину прожиточного минимума

4.11. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы.

4.12. Выплачивать заработную плату работнику 25 (аванс) и 10 (зарплата) числа каждого месяца и перечислять на указанный работником счет в банке.

4.13. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

4.14. Выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации, размерах и основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

4.15. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

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

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не

менее чем в двойном размере.

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 (ст.153 ТК РФ).

4.16. Производить оплату труда при временном переводе работника на срок до одного месяца на безусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.72-2 ТК РФ).

4.17. Определять с учетом мнения профсоюзного комитета стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, выслуга лет, классность и другие) и их размеры (ст.8 ТК РФ).

4.18. Устанавливать работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ).

4.19. Производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

4.20. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст.140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

5.1. Рассматривать предварительно с участием профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата.

5.2. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных производств и рабочих мест, смене режима работы работодателем, переобучению работников и т.д.

Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

5.3. Предупредить персонально работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под роспись не позднее, чем за два месяца (ст.180 ТК РФ).

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

5.4. Сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и

льготы, действующие в учреждении, в том числе и на повышение тарифов (окладов) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения.

5.5. Сообщать письменно предварительно (не менее чем за три месяца) профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ).

5.6. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.7. Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК РФ).

Работодатель и профсоюзный комитет:

5.8. Обязуются в период сокращения, использовать внутрипроизводственные резервы организации для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- приостановить найм рабочей силы, до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- использовать режим неполного рабочего времени;
- расторгать трудовые договоры, прежде всего с временными, сезонными работниками, совместителями.

5.9. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст.179 ТК РФ, а также работники из числа воспитанников детских домов, лиц предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста); работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет; работники, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения; работающие инвалиды.

5.10. Реализовать комплекс мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью (Указ Президента РФ от 07.05.2012 №606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации»):

- по просьбе женщин, воспитывающих детей в возрасте до 3 лет, установить режим гибкого рабочего времени.

VI. Профессиональная подготовка и повышение квалификации работников

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

6.2. Работодатель с учётом мнения определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работникам, у которых заканчивается пятилетний срок действия курсовой переподготовки.

6.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

6.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

6.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

6.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования.

6.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных учреждений и по результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалифицированным категориям норматив оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

VII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

7.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст.210 ТК РФ).

7.2. Разработать и согласовать с профсоюзным комитетом соглашение по охране труда (приложение № 3).

7.4. Организовать работу службы охраны труда, подчинив ее заместителю, по значимости и престижу приравнять ее к основным службам (ст.217 ТК РФ).

7.5. Оборудовать и обеспечить работу кабинета и уголка охраны труда.

7.6. Организовать деятельность совместной комиссии по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюз-

ной организации. Разработать программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний на 2017-2020 годы. Обучить членов комиссии по охране труда по специальной программе за счет средств учреждения (или за счет средств Фонда социального страхования) (ст.218 ТК РФ).

7.7. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным лицам по охране труда профсоюза, провести их обучение по охране труда за счет собственных средств (или средств Фонда социального страхования), обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств учреждения.

Установить дополнительные социальные гарантии в соответствии с Положением об уполномоченном лице по охране труда профсоюза предприятия.

7.8. Заключить договор со страховой медицинской компанией на медицинское обслуживание работников.

Обеспечить прохождение дополнительной диспансеризации работников.

7.9. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников, а также связанных с движением транспорта, для определения пригодности их для выполнения поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212, ст.213 ТК РФ).

7.10. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

- обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда (ст.212 ТК РФ);

- обеспечить обучение работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим (ст.212 ТК РФ).

7.11. Провести специальную оценку условий труда (далее СОУТ). По результатам СОУТ разработать совместно с профсоюзной организацией План мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда (ст.212 ТК РФ).

7.12. Обеспечить за счет собственных средств:

- приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее-СИЗ) (приложение № 4 и приложение № 5);

- информирование работников о полагающихся СИЗ.

7.13. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников учреждение в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в учреждении по установленным нормам оборудовать: санитарно-бытовые помещения (гардеробные, душевые, умывальные, туалеты, помещения для отдыха в рабочее время); помещения для приема пищи; поме-

щения для оказания медицинской помощи; комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки (ст.223 ТК РФ).

7.14. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем (ст.157 ТК РФ).

7.15. Не требовать от работника исполнения трудовых обязанностей в случае необеспечения его в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, и оплатить возникший по этой причине простой (ст.157 ТК РФ). Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника при его отказе от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (ст.220 ТК РФ).

7.16. Ежемесячно проводить во всех подразделениях единый день охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 08.06.2004 №554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края»).

7.17. Обеспечивать контроль за выполнением рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров.

Профсоюзная организация обязуется:

7.18. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива о конституционном праве работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, (ст.37 Конституции РФ) в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;
- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств организации;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств организации;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;
- льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда;
- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и

средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст.219 ТК РФ, ст.15, ст.16 Закона Краснодарского края «Об охране труда»).

7.19. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов (о профсоюзах, об охране труда, о труде, о промышленной безопасности опасных производственных объектов, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профзаболеваний, о защите окружающей природной среды и др.) с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (ст.370ТК РФ).

Осуществлять выдачу работодателям обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.20. Избирать уполномоченных лиц по охране труда и членов комитетов по охране труда от профсоюза. Организовать работу уполномоченных лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. Поручить уполномоченным лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

7.21. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, на заседаниях профкома, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

7.22. Размещать в помещениях и на территории предприятия, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИДа.

7.23. Направлять своих представителей в комиссию по аттестации рабочих мест по условиям труда.

VIII. Гарантии и компенсации для работников

Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

8.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение или строительство.

Работодатель обязуется:

8.5. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные ст.173-177 ТК РФ.

8.6. Сохранять работникам, направленным в служебную командировку, место работы и средний заработок, а также возмещать следующие расходы:

- расходы по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);
- расходы по найму жилого помещения (подтвержденными соответствующими документами);
- суточные питание (ст.167, ст.168 ТК РФ).

8.7. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

8.8. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций. Разработать и реализовать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников.

8.9. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186 ТК РФ).

8.10. Оказывать работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами.

Профсоюзный комитет обязуется:

8.11. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персонифицированного учета работников, отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию и информировать об этом работников.

8.12. Оказывать материальную помощь работникам в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

8.13. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением работодатель обязуется:

9.1.1. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости – транспортные средства; необходимые нормативные правовые документы.

9.1.2. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации предприятия членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст.377 ТК РФ).

9.1.3. Предоставлять профсоюзному комитету информацию по вопросам реорганизации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также любую другую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст.53 ТК РФ).

9.1.4. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза; обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе общих собраний коллектива, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

9.2. Стороны договорились, что:

9.2.1. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст.374 ТК РФ).

9.2.4. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ председателей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ). При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 ТК РФ.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ с председателем профкома и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, ст.376 ТК РФ).

Х. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

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

10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ).

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

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

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

10.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин, их вызвавших.

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

10.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст.51 ТК РФ).

11.2. Стороны пришли к соглашению о том, что контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

11.3. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора, в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал.

11.4. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием работников не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

11.5. К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
МАУ ДО ДЮСШ «Юность»

В.В. Сахаров



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАУ ДО
ДЮСШ «Юность»

Н.Г. Шмалько



П Р А В И Л А
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
детско-юношеской спортивной школы «Юность».

1.ПРИЁМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

1.1.При приёме на работу/заключение трудового договора/ администрация школы истребует у поступающего следующие документы:

- паспорт;
- трудовую книжку, надлежащим образом оформленную;
- ИНН, пенсионное страховое свидетельство (СНИЛС);
- военный билет, для лиц уволенных из рядов вооружённых сил;
- документ об образовании, спортивной квалификации или профессиональной подготовки в случаях, если получаемая работа требует специальных знаний, наличия спортивной квалификации и профессиональной подготовки.

1.2.Лица, поступающие на работу по совместительству, трудовую книжку не предоставляют: они обязаны предоставить ксерокопию трудовой книжки заверенную администрацией и график работы (учебное расписание) на основном месте работы.

1.3. Приём на работу оформляется заключением трудового договора.

1.4.При приёме на работу, а равно переходе на другую работу администрация школы обязана:

- ознакомить работника с порученной работой, его должностной инструкцией, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности.
- ознакомить работника с настоящими правилами.
- проинструктировать по технике безопасности, правилам санитарии, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда.

1.5.На всех работников школы, проработавших свыше 5 дней ведутся трудовые книжки в установленном порядке.

1.6.На каждого работника школы ведётся личное дело, которое состоит из листка по учёту кадров, копий документов об образовании, квалификации, подго-

товки, выписки из приказа о назначении, переводе, поощрениях, увольнении, отпуске. Личное дело хранится в школе.

1.7. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия за исключением случаев, предусмотренных законодательством о труде /ст.72 ТК РФ/, когда допускается временный перевод без согласия работника.

1.8. В соответствии с законодательством о труде /ст.80 ТК РФ/ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключённый на неопределённый срок, предупредив об этом администрацию в письменной форме в установленный законодательством срок.

В случае если работник расторгает трудовой договор по собственному желанию при наличии уважительных причин, препятствующих продолжению данной работы, администрация обязана освободить его в день, о котором этот работник просит.

1.9. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников, либо по несоответствию занимаемой должности допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника, с его согласия, на другую работу и по получении предварительного согласия, на другую работу и по получении предварительного согласия профсоюзного органа школы.

1.10. Увольнение за систематическое неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин /п.5 ст.81 ТК РФ/, прогул или отсутствие на работе более 4-х часов в течении дня без уважительных причин /п.6/а ст.81 ТК РФ/, появление на работе в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического или токсического опьянения /п.6.б ст.81 ТК РФ/, совершение виновных действий, дающих основания для утраты доверия /п.7 ст.81 ТК РФ/, и совершения аморального поступка несовместимого с продолжением воспитательных функций /п.8 ст.81 ТК РФ/ производится администрацией школы при условии доказанности вины увольняемого работника и с учётом мнения профсоюзного органа школы. Отрицательное мнение органа школы не препятствует расторжению трудового договора.

1.11. В день увольнения администрация школы производит с работником полный денежный расчёт и выдаёт ему надлежаще оформленную трудовую книжку.

Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и со ссылкой на статью и пункт закона.

При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку производится с указанием этих обстоятельств.

2. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА.

Все работники школы обязаны:

2.1. Работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжение администрации школы, использовать все рабочее время для полноценного труда, воздерживаться от действий, мешающим другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

- 2.2. Систематически повышать свою деловую /производственную/ квалификацию;
- 2.3. Соблюдать требования правил охраны труда и техники безопасности, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации;
- 2.4. Проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, соблюдать требования санитарных правил, гигиену труда.
- 2.5. Соблюдать правила противопожарной безопасности и требования по охране служебных и производственных помещений;
- 2.6. Содержать своё рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в помещениях школы.
- 2.7. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.
- 2.8. Беречь имущество школы, бережно использовать материалы, рационально использовать электроэнергию, тепло, воду.
- 2.9. Вести себя достойно на работе, в быту и в общественных местах, соблюдать этические нормы отношений в коллективе.
- 2.10. Участвовать в общественной жизни школы, принимать активное участие в ремонтных работах школы.
- 2.11. Вести установленную документацию.

Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей специальности, квалификации и должности, определяется должностными инструкциями, утвержденными директором школы на основании квалификационных характеристик, тарификационно-квалификационных справочников и нормативных документов органов государственного управления.

3. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ.

Работодатель обязан:

- 3.1. Организовать труд тренеров и других работников школы так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации. Закрепить за каждым работником определённое рабочее место, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиком работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их нагрузку на следующий учебный год.
- 3.2. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учёбы в лагерях, на сборах, соревнованиях, исправное состояние помещений, площадок и сооружений, принимать меры по обеспечению учебно-тренировочной и оздоровительной работы необходимым оборудованием, материалами, инвентарем.
- 3.4. Осуществлять контроль за качеством учебно-воспитательного процесса, выполнением программ подготовки спортсменов, соблюдение режима занятий и учебно-тренировочных сборов.
- 3.5. Своевременно внедрять и вносить предложения тренеров-преподавателей и других работников, направленные на улучшение работы школы, проводить в жизнь решения коллектива школы, поддерживать и поощрять лучших работников.

- 3.6. Совершенствовать организацию оплаты труда, обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда и общих итогах работы школы.
- 3.7. Обеспечивать правильное применение действующих условий оплаты труда, перечислять заработную плату в установленные сроки.
- 3.8. Принимать меры по обеспечению трудовой и учебно-тренировочной дисциплины.
- 3.9. Соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда сотрудников и учащихся, обеспечить надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест, создавать условия работы, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности, санитарным правилам.
- 3.10. Постоянно контролировать знания и соблюдение работниками и воспитанниками всех требуемых инструкций по технике безопасности, санитарии и гигиене труда, противопожарной безопасности;
- 3.11. Принимать необходимые меры по профилактике травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и воспитанников, создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и воспитанников;
- 3.12. Своевременно предоставлять отпуск всем работникам школы в соответствии с графиком отпусков;
- 3.13. Компенсировать выход на работу в установленные для работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха;
- 3.14. Обеспечивать систематическое повышение квалификации тренеров-преподавателей и других работников школы;
- 3.15. Создавать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения им своих полномочий, предусмотренных законодательством.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

- 4.1. В школе установлена 6-ти дневная рабочая неделя для тренеров-преподавателей, с одним выходным днём, согласно расписания занятий. Для руководящего, административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала установлена 5-ти дневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин. Выходными днями считать субботу и воскресенье/согласно ст.111 ТК РФ/. График работы утверждается директором школы и предусматривает время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания.
- 4.2. Работа в установленные для работника графиком выходные дни запрещена ТК РФ и может иметь место лишь в случаях предусмотренных трудовым законодательством, с обязательной последовательной компенсацией в виде предоставления других дней отдыха.
- 4.3. Расписание занятий составляется администрацией школы по предъявлению расписания тренерами-преподавателями с учётом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся, их возрастных особенностей и санитарно-гигиенических норм.

4.4. Работодатель организует учёт явки на работу и уход с неё всех работников школы.

4.5. В случае неявки на работу по болезни работник обязан предъявить работодателю листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

4.6. Заседание педагогического совета школы проводится в соответствии с планом работы, как правило, один раз в три месяца. Продолжительность заседания педагогического совета не должна превышать двух часов.

4.7. Заседания тренерских советов отделений проводятся в соответствии с планом работы, и проводятся один раз в месяц.

4.8. На занятиях с учащимися могут присутствовать директор школы, заместитель директора, инструктор-методист, старший тренер-преподаватель. Посторонние лица могут присутствовать на занятиях с разрешения директора или заместителя директора.

Во время занятий никому не разрешается делать замечаний тренерам-преподавателям по поводу их работы.

4.9. Тренеры-преподаватели обязаны обеспечить на занятиях порядок, необходимый для нормального хода занятий. Недопустимо прерывать занятия, входить и выходить во время занятия из залов, других помещений, где они проводятся;

4.10. В рабочее время запрещается: отвлекать учащихся на мероприятия, не связанные с учебно-тренировочным процессом, созывать собрания, совещания, заседания по общественным делам.

4.11. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

- отменять по своему усмотрению расписание занятий.

- отменять, удлинять или сокращать занятия

- удалять учащихся с занятий

- курить в помещении и вблизи школы.

4.12. В помещениях школы запрещается:

- находиться в верхней одежде и головных уборах

- громкий разговор и шум на занятиях

- распитие спиртных напитков

5. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ.

5.1. За образцовое исполнение трудовых обязанностей и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности

- выдача денежной премии, награждения ценными подарками.

Поощрения применяются с учётом мнения трудового коллектива.

5.2. Поощрения работника школы объявляется приказом директора и доводится до сведения коллектива, запись о поощрении заносится в трудовую книжку работника.

5.3. За особые заслуги работники предоставляются вышестоящим органам к поощрению, наградам и присвоению званий.

6.ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.

6.1.Нарушение трудовой дисциплины администрация школы применяет следующие меры дисциплинарного взыскания:

-замечание

-выговор

-увольнение

Увольнение в качестве меры дисциплинарного взыскания может быть применена лишь в случае, предусмотренном законодательством о труде:

-за систематическое неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин, если ранее к работнику применялись меры дисциплинарного взыскания – п.5 ст.81 ТК РФ.

-прогул, в том числе отсутствие на работе более 4-х часов в течение рабочего дня, без уважительной причины п.6/а ст.81 ТК РФ.

- появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения п.6/б ст.81 ТК РФ.

-хищение по месту работы, установленное вступившим в силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия п.6/г ст.81 ТК РФ.

За каждого нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

6.2.Меры дисциплинарного взыскания применяются руководителем, имеющим право приёма и увольнения привлекаемого к дисциплинарной ответственности работника.

6.3.До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуется объяснение в письменной форме. Отказ от дачи объяснения не препятствует применению взыскания.

6.4.Взыскание применяется непосредственно за нарушение трудовой дисциплины, но не позднее одного месяца со дня обнаружения, не считая времени болезни и отпуска работника.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения нарушения трудовой дисциплины.

6.5.Приказ о взыскании с указанием конкретного нарушения трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, и мотив применения объявляется работнику под расписку в 3-х дневный срок со дня подписания.

6.6.К работникам, имеющим взыскания, не применяются меры поощрения в течение срока действия этих взысканий.

6.7.Взыскание автоматически утрачивает свою силу и работник считается не подвергшимся взысканию при условии, если в течение года со дня наложения взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, если работник не допускал новых нарушений трудовой дисциплины и проявил себя как добросовестный работник.

6.8.Педагогические работники школы, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к учащимся, могут быть уволены

за совершение аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы /п.8 ст.81 ТК РФ/. При этом не имеет значения, где был совершен аморальный поступок: на работе, в быту или в общественном месте. К аморальным поступкам, несовместимым с продолжением педагогической работы могут быть отнесены рукоприкладство и другие нарушения норм морали, явно несоответствующие общественному положению педагога.

6.9. Договор с работником расторгается в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации /п.3 ст. 81 ТК РФ/, а также мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в письменной форме.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
МАУ ДО ДЮСШ «Юность»

В.В. Сахаров



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАУ ДО
ДЮСШ «Юность»

Н.Г. Шмалько



ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МАУ ДО ДЮСШ «Юность»

1. НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, НОРМЫ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ.

1. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки:
 - не более 36 часов преподавательской работы в неделю.
2. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.
3. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю для мужчин, для женщин 36 часов в неделю.

II. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.

/тарификация/

1. Оплата труда тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей (далее тренер-преподаватель) производится по нормативам оплаты труда за одного занимающегося избранным видом спорта (далее – занимающийся) на этапах подготовки и нормативам оплаты труда за подготовку занимающегося, показавшего спортивный результат, исходя из установленного размера должностного оклада.

В случае отсутствия у тренера-преподавателя сформированной группы этапа подготовки, в связи с проведением набора, тренеру-преподавателю устанавливается норматив оплаты труда в размере 100% на период проведения набора в муниципальном учреждении.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата за работу по совместительству. При этом объем работы по совместительству не должен превышать 4 часов в день, за исключением если в дни когда на основной работе выходной день - продолжительность работы по совместительству может составить 8 часов в день, но общая нагрузка не должна превышать половины месячной нормы /ст.284 ТК РФ/

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарификация преподавателей производится один раз в год.

2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда тренеров, а также лиц из числа руководящего, админи-

стративно- хозяйственного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА.

1. Почасовая оплата труда педагогических работников ДЮСШ «Юность» применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам тренеров, продолжавшегося не свыше двух месяцев:

- при оплате за часы преподавателей работы в объеме 240 часов в другом образовательном учреждении сверх учебной нагрузки.

Оплата труда за замещение отсутствующего тренера, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной нагрузки путём внесения изменений в тарификацию.

IV. ПОВЫШЕНИЕ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ.

1. Оплата труда педагогических работников производится по повышенным ставкам в следующих случаях:

- за специфику работы в группах на 15-20% определяется руководителем ДЮСШ.

- специалистам и руководящим работникам за работу в образовательном учреждении, расположенных в сельской местности на 25 %.

2. Повышения ставок по основаниям, предусмотренных в разделе 6 настоящего Положения, образуют новые размеры ставок заработной платы, применяемых при исчислении заработной платы с учётом объёма учебной нагрузки.

V. ДОПЛАТЫ.

1. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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.

2. За выполнение работ, не входящих в их функциональные обязанности (совмещение профессий /должностей/), производить доплату. Размер доплаты ус-

танавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и объёма дополнительной работы (ст151 ТК РФ).

4. За выполнение наряду с основной работой обязанностей временно отсутствующего работника производить доплату. Поручаемая дополнительная работа по другой профессии может осуществляться путём совмещения профессий. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии может осуществляться путём расширения зон обслуживания, увеличения объёма работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объём устанавливается работодателем с письменного согласия работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и объёма дополнительной работы (ст151 ТК РФ).

VI. НАДБАВКИ.

Надбавки устанавливаются за высокую результативность работы, качество работы, интенсивность труда.

1. Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку занимающегося, показавшего спортивный результат, устанавливается по нормативу, высококвалифицированного учащегося-спортсмена и надбавок руководителям, согласно следующей таблицы, который действует с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором был показан занимающимися результат, на основании протоколов, выписки из протоколов соревнований либо их копий, при условии непосредственной тренерской работы с занимающимися не менее 6 месяцев на момент показания результата и сохраняется до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям – в течение 12 месяцев.

Размер норматива оплаты труда в процентах от оклада (должностного оклада) тренера-преподавателя за подготовку одного спортсмена-учащегося государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей и отдельных государственных учреждений физической культуры и спорта Краснодарского края в личных индивидуальных видах олимпийских спортивных дисциплин

Уровень соревнований	Занятое место						
	1	2	3	4	5	6	участие
Олимпийские игры	500	450	450	400	350	350	300
Чемпионат мира	500	450	450	400	350	350	300
Чемпионат Европы	400	350	350	300	275	275	250
Кубок мира	400	350	350	300	275	275	250
Кубок Европы	350	350	300	250	225	225	200
Чемпионат России	350	300	250	225	225	200	
Кубок России	350	300	300				
Первенство мира	300	250	250	225	200	200	100
Первенство Европы	250	225	225	200	175	175	100
Первенство России (молодёжь, юниоры)	225	200	200	150	150	150	

Первенство России (старшие юноши)	200	175	175				
Финал спартакиады молодежи	200	175	175	150	150	150	
Финал спартакиады учащихся	200	150	150	110	110	110	
Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	200	150	150	110	110	110	
Чемпионат ЮФО	55	55	55				
Первенство ЮФО	45	45	45				
Чемпионат края	45						
Первенство края:							
(молодежь, юниоры)	40						
(старшие юноши, девушки)	35						
(юноши, девушки)	30						
(мальчики, девочки)	25						

При условии дефицита фонда оплаты труда, руководитель муниципального учреждения имеет право снизить норматив оплаты труда пропорционально по всем тренерам-преподавателям, но не более чем на 75 %. Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя его занимающийся улучшил спортивный результат, данный размер норматива оплаты труда увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия. Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда занимающийся не показал указанного в таблице спортивного результата, то размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с этапом подготовки занимающегося. Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку занимающегося, показавшего спортивный результат (за исключением игровых видов спорта) на чемпионатах и первенствах края, а так же на чемпионатах и первенствах Южного федерального округа (далее ЮФО), устанавливается при условии выполнения занимающимся первого спортивного разряда (первенство края, первенство ЮФО), разряда кандидата в мастера спорта (чемпионат края, чемпионат ЮФО).

VII. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ УРОВНЯ ОБРАЗОВАНИЯ.

1. Уровень образования педагогических работников ДЮСШ при установлении оплаты труда согласно штатному расписанию определяется на основании диплома, аттестатов и других документов о соответствующем образовании.

2. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, разряды оплаты труда устанавливаются лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Работникам, имеющим диплом государственного образца «бакалавра»,

«специалиста», «магистра» устанавливаются разряды оплаты труда, предусмотренные для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

3. Работникам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных квалифицированными требованиями, но качественно и в полном объёме выполняющим возложенные на них должностные обязанности и обладающих достаточным практическим опытом, в порядке исключения, по рекомендации аттестационной комиссии может так же, как и работникам, имеющим специальную подготовку и стаж работы, установлен тот же разряд оплаты труда, что и лицам, имеющим соответствующий стаж и образование. Рассмотрение аттестационной комиссией образовательного учреждения/ДЮСШ/ вопроса об установлении более высокого разряда по сравнению с разрядом, предусмотренных ТКХ, осуществляется на основании представления руководителя образовательного учреждения.

VIII. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ.

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж работы по специальности, не подтверждённый записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности /приказы, послужные и тарификационные списки, книги учёта личного состава, табельные книги, архивные записи и т.д./

2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях приравненных к ним

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооружённых Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования.

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
МАУ ДО ДЮСШ «Юность»

В.В. Сахаров



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАУ ДО
ДЮСШ «Юность»

Н.Г. Шмалько



СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОХРАНЕ ТРУДА МАУ ДО ДЮСШ «ЮНОСТЬ»

№ п/п	Наименование мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость (тыс.руб.)	Срок выполнения	Ответственные за выполнение	Количество работников, которым:			
							улучшаются условия труда		облегчаются условия труда	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. жен- щин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Оборудовать душе- вые и туалеты для техперсонала	2	2	170.00	01.08.18		5	5	5	5

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
МАУ ДО ДЮСШ «Юность»

В.В. Сахаров



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАУ ДО
ДЮСШ «Юность»

Н.Г. Шмалько



**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, КО-
ТОРЫМ В СООТВЕТСТВИИ С ТИПОВЫМИ НОРМАМИ УСТАНОВ-
ЛЕНА БЕСПЛАТНАЯ ВЫДАЧА СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, ОБУВИ И
ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ**

№ п/п	Профессия, должность	Наименование спецодежды, спец- обуви и других средств индивидуальной за- щиты	Норма выдачи	Основание предоставления (указать № и дату докумен- та, утверждающего типо- вые отраслевые нормы, пункт типовых отраслевых норм)
1	2	3	4	5
1	Вахтер	халат хлопчатобу- мажный	1 шт.	Пр. № 774 от 01.09.2010г. Пр. № 4544 от 18.06.2010г. Пр. № 582 от 22.10.2008г. Пр. № 541 от 01.10.2008г.
2	Дворник	халат хлопчатобу- мажный фартук рукавицы куртка /утепл./ на 2,5 года плащ непромокае- мый на 3г.	1 шт. 1 шт. 6 пар 1 шт. 1 шт.	Пр. № 774 от 01.09.2010г. Пр. № 4544 от 18.06.2010г. Пр. № 582 от 22.10.2008г. Пр. № 541 от 01.10.2008г.
3	Лаборант	халат х/б на 1,5 г. фартук прорезино- вый перчатки резиновые очки защитные	1 шт. 1 шт. 1 шт. 1 шт. до износа	Пр. № 774 от 01.09.2010г. Пр. № 4544 от 18.06.2010г. Пр. № 582 от 22.10.2008г. Пр. № 541 от 01.10.2008г.
4	Слесарь- сантехник	костюм х/б рукавицы комбини- рованные	1 шт. 12 пар	Пр. № 774 от 01.09.2010г. Пр. № 4544 от 18.06.2010г. Пр. № 582 от 22.10.2008г. Пр. № 541 от 01.10.2008г.
5	Уборщик производст- венных и служебных помещений	халат х/б рукавицы комбини- рованные перчатки резиновые сапоги резиновые	1 шт. 6 пар 2 пары 1 пара	Пр. № 774 от 01.09.2010г. Пр. № 4544 от 18.06.2010г. Пр. № 582 от 22.10.2008г. Пр. № 541 от 01.10.2008г.

6	Медсестра	халат и шапочка х/б перчатки резиновые	1 шт. 12 пар	Пр. № 774 от 01.09.2010г. Пр. № 4544 от 18.06.2010г. Пр. № 582 от 22.10.2008г. Пр. № 541 от 01.10.2008г.
7	Рабочий по ремонт и комплекс- ному об- служива- нию зданий	костюм х/б сапоги резиновые рукавицы комбини- рованные	1 шт. 1 пара 6 пар	Пр. № 774 от 01.09.2010г. Пр. № 4544 от 18.06.2010г. Пр. № 582 от 22.10.2008г. Пр. № 541 от 01.10.2008г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
МАУ ДО ДЮСШ «Юность»

В.В. Сахаров



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАУ ДО
ДЮСШ «Юность»

Н.Г. Шмалько



ПЕРЕЧЕНЬ

**ПОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ, ПОЛУЧАЮЩИХ БЕСПЛАТНО СМЫ-
ВАЮЩИЕ И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИЕ СРЕДСТВА**

№ п/п	Профессия, должность	Наименование структурного подразделения	Вид смывающего и (или) обезвреживающего средства	Наименование работ и произ- водственных факторов	Норма выдачи на 1 работни- ка в месяц
1	2	3	4	5	6
1	Лаборант	Учебно- вспомогатель- ный персонал	Альгесид «Акватикс» мыло	работа с хлоркой, ра- бота с хими- ческими ре- активами	20 л/ мес. 25 шт/мес. 200 г
2	Уборщик производ- ственных и служеб- ных по- мещений	Обслуживаю- щий персонал	Мыло туал. Ме- dimex Средство для чистки унитаза «Бреф» Средство для мытья окон «Клин» Средство для чистки туалета «Комет»	уборка сан. узлов, душе- вых, бассей- на и т. д.)	200 г 500 г 500 г 400 г
3	Слесарь- сантехник	Обслуживаю- щий персонал	Мыло туал. Ме- dimex	обслуж. слу- жебных по- мещений	200 г
4	Дворник	Обслуживаю- щий персонал	Мыло туал. Ме- dimex		200 г
5	Рабочий по ремон- ту и ком- плексному обслужи- ванию зданий	Обслуживаю- щий персонал	Мыло туал. Ме- dimex		200 г