Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа Пограничного муниципального округа»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на **2023 -2025** годы

От работодателя:

Директор МБОУ ДО ДЮСШ

_____ П.Н. Лавриненко

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

От работников:

Председатель ПК

_____ А.Г. Урюпин

(подпись, Ф.И.О.)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду _____

Регистрационный номер № ____ от «____» _____ 20 __ г.

Руководитель органа по труду _____

(должность, Ф.И.О.)

М.П.

Раздел 1. Общие положения

1.1.Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице директора муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа Пограничного муниципального округа» и работниками муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа Пограничного муниципального округа» в лице их представительного органа (далее профсоюзный комитет).

1.2.Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40, 41, 42, 43 ТК РФ).

1.3.Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, Федеральных законах РФ, Законах Приморского края, положениях: на основе правил внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), соглашения по охране труда (Приложение№4). С учетом экономических возможностей образовательного учреждения в коллективном договоре устанавливаются гарантии льгот и преимуществ, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативно правовыми актами и другими соглашениями (ст.41 ТК РФ).

1.4.Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директор МБОУ ДО ДЮСШ (далее – работодатель);
- работники МБОУ ДО ДЮСШ в лице их представителя – первичной профсоюзной организации от имени которой выступает председатель профсоюзной организации (далее – профсоюзный комитет).

1.5.Стороны договорились, что выполнение условий коллективного договора может быть достигнуто только совместными усилиями на основе развития и совершенствования работы образовательного учреждения, сохранения и укрепления трудового коллектива, обеспечения учреждения квалифицированными кадрами, рационального использования и развития их профессиональных знаний и опыта, улучшения материального положения работников, создания безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда.

1.6.Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников МБОУ ДО ДЮСШ, защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.7.Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ).

1.8.Работодатель признает профсоюзную организацию, в лице ее профсоюзного комитета, как единственного полномочного представителя работников МБОУ ДО ДЮСШ. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем.

1.9.Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ ДО ДЮСШ, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.10.Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательного учреждения в течение 10 рабочих дней после его подписания.

1.11.В соответствии со статьёй 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, реорганизации образовательного учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.

При реорганизации образовательного учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12.Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и отраслевым соглашением.

1.13.Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, а затем и одобрения вносимых изменений и дополнений собранием трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, ОТС и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства. Ст. 44 ТК РФ, ст. 15 Закона РФ о коллективных договорах и соглашениях», ст. 41, предпоследняя часть, ТК РФ, ст. 3 и ст. 13 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях».

1.14.Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.15.Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.16.Локальные нормативные акты, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.
Соблюдение порядка учета мнения профсоюзного комитета, как выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивается в соответствии со ст. 371, 372 ТК РФ.
В случае если мотивированное мнение выборного профсоюзного органа не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным профсоюзным органом работников в целях достижения взаимоприемлемого решения;
При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, а выборный профсоюзный орган работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом.

1.17.Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.19.Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет.

Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1.Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение производительности труда на основе внедрения новых методических программ и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2.В этих целях работодатель обязуется:

- добиваться успешной деятельности образовательного учреждения, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих;
- обеспечивать трудовой коллектив образовательного учреждения необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;
- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;
- создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников на условиях и в порядке, которые определяются трудовым договором (ст. 196 ТК РФ);
- осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания трудящихся и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;
- предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленным ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК РФ);
- предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроль за его выполнением;
- предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих в учреждении социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);
- сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;
- соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;
- обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, определяемые правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовым договором: днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца – заработная плата за первую половину месяца и 5 число месяца, следующего за расчетным – окончательный расчет за отработанный месяц;
- учитывать мнение профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных планов и программ образовательного учреждения;
- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении образовательным учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ).

2.3.Профсоюзный комитет обязуется:
- способствовать устойчивой деятельности образовательного учреждения присущими профсоюзам методами, в т.ч. возобновлением и развитием повышения эффективности их труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения передовиков и новаторов производства;
- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);
- представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);
- вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда ст. 41 ТК РФ);
- участвовать в разработке положений по справедливому распределению вновь вводимого (или получаемого) жилья в образовательном учреждении;
- добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профкомом (ст. 372 ТК РФ);
- контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ);
- как минимум, выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;
- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
- вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;
- предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации образовательного учреждения, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в образовательном учреждении, требовать устранения выявленных нарушений;

- осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;
- участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении образовательного учреждения и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;
- добиваться роста реальной заработной платы, и повышения ее доли в стоимости работ и услуг. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;
- осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза образовательного учреждения;
- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4.Обязательства работников:
- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (ст. 21 ТК РФ);
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению культуры, использовать передовой опыт коллег по спортивному направлению;
- беречь имущество учреждения, сохранять коммерческую тайну;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба образовательному учреждению, его имуществу и финансам;
- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;
- содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в помещении и на территории образовательного учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- эффективно использовать оборудование, бережно относиться к инструментам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в образовательном учреждении.

Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК РФ):
- за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;
- за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК РФ);
- за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества. Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).

2.5.Работодатель имеет право:
- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.6.В соответствии с ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации, соглашениями и коллективным договором профсоюзный комитет имеет право:
- заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:
- реорганизации и ликвидации образовательного учреждения;
- введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Кодексом, федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором;
- вносить по этим и другим вопросам в органы управления образовательного учреждения соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);
- свободно распространять информацию о своей деятельности;
- оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза - работникам образовательного учреждения.

2.7.Работник имеет право:
- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;
- на предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- на отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставление еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- на профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;
- на участие в управлении образовательным учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- на объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;
- на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- на защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;
- на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- на возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- на обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1.Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и распоряжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК РФ).

3.2.Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательного учреждения, штатным расписанием, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3.3.Трудовой договор заключается с работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя в личном деле работника. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя в личном деле работника.

3.4.Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

3.5.Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

3.6.В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, конкретизируя должностные обязанности работника, объём учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы), режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат, а также меры социальной поддержки.

3.7.Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении. Объем учетной нагрузки педагогического работника определяется тарификацией на начало учебного года и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

К занятию педагогической деятельностью в образовательном учреждении не допускаются иностранные агенты.

3.8.Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), учебной нагрузки не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

3.9.Работодатель выполняет условия заключённого трудового договора.

3.10.Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

3.11.Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ (статья 66.1 ТК РФ).

3.12.Работодатель уведомляет профсоюзный комитет в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца. Уведомление в профсоюзный комитет в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.13.Работодатель рассматривает все вопросы, связанные с изменением структуры образовательного учреждения, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

3.14.Работодатель разрабатывает совместно с профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации образовательного учреждения, сокращения, ухудшения финансово-экономического положения образовательного учреждения, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления работы, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшения условий труда, без предварительного уведомления профсоюзного комитета (не менее чем за три месяца).

3.15.Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- родители, имеющие двух и более иждивенцев;
- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в учреждении 10 либо 15 лет (по соглашению);
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму в образовательном учреждении;
- инвалиды ВОВ и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники моложе 18 лет;
- другие конкретные категории по соглашению сторон (ст. 179 ТК РФ).

3.16.Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ). Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации):

- в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ);
- период пребывания в очередном, декретном отпуске (ст. 261 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ).
- работающих инвалидов;
- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание в данном

образовательном учреждении;
- одиноких матерей и отцов, имеющих детей до 16 лет.
Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации специальной квалификационной комиссией. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав которой включается член профсоюзного комитета.

3.17.Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюзного комитета по инициативе работодателя по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункта 5 статьи 81 ТК РФ может быть произведено только с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.
Использовать с учетом мнения профсоюзного комитета внутрипроизводственные резервы учреждения для сохранения рабочих мест, в этих целях:
- использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работником с предупреждением о том работника не позднее, чем за два месяца;
- расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями;
- не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи;
- заключать договор со службой занятости по финансированию компенсационных выплат работникам за время приостановки работы при отсутствии собственных средств;

3.18.Профсоюзный комитет обязуется:
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в образовательном учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзного комитета;
- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюзного комитета (ст. 373 ТК РФ);
- обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
- участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в образовательном учреждении;
- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, должностными инструкциями работников, согласованными с профсоюзным комитетом.

4.2.Для работников из числа административного персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
Работникам-инвалидам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст. 92 ТК РФ).

Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

4.3.Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1).

4.4.Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст.ст. 97-99 ТК РФ.

4.5.Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, по согласованию с профсоюзным комитетом, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной – праздничный не рабочий день компенсируется другим оплачиваемым днем отдыха или оплачивается в двойном размере, тогда без предоставления дня отдыха (ст. 153 ТК РФ).

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ).

4.6.Работодатель устанавливает неполное рабочее время (по просьбе работника) на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени:

- беременным женщинам;
-одному из родителей, опекуну, имеющим ребенка до 14 лет, ребенка инвалида до 18 лет;
-лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- лицам моложе 18 лет;
- работнику по согласованию с работодателем.

4.7.В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.8.Работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительностью 28 календарных дней, и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней за работу в природно-климатических условиях и проживание в южных районах Дальнего Востока.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня, и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней за работу в природно-климатических условиях и проживание в южных районах Дальнего Востока.

Всем работающим инвалидам, независимо от группы инвалидности, основной оплачиваемый отпуск полагается не менее 30 календарных дней (ст. 115 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации"), и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней за работу в природно-климатических условиях и проживание в южных районах Дальнего Востока.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день и может быть использован ими в любое удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).
Педагогические работники имеют право на длительный отпуск (не оплачивается) сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы.

4.9.Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном образовательном учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).
Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).
О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.
Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

4.10.При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.11.Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска (ст. 124 ТК РФ).
Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).
При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.
Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.
По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

4.12.Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).
Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:
- 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 военной службой, - 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 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 2 календарных дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 2 календарных дня.

4.13.Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль соблюдения работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков образовательного учреждения;
- осуществлять профсоюзный контроль соблюдения требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
-осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов профсоюзного комитета в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

Раздел 5. Оплата и нормирование труда

5.1.Оплата труда работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ ДО ДЮСШ, положением о премировании и материальном стимулировании работников МБОУ ДО ДЮСШ.
Должностные оклады руководителя, педагогов и работников устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

5.2.Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.
Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

5.3.Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца – заработная плата за первую половину месяца и 5 число месяца, следующего за расчетным – окончательный расчет за отработанный месяц.
При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.4.При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок. Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета.

5.5.В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

5.6.Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.7.При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже 1/300 процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

5.8.Работникам учреждения могут устанавливаться стимулирующие выплаты за качество выполняемой работы и высокие результаты работы, согласно положению о премировании и материальном стимулировании работников МБОУ ДО ДЮСШ.

5.9.Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере до 12% по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.10.Работодатель обязуется:

- производить доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по соглашению сторон;
- производить индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными актами (ст.ст. 130, 134 ТК РФ);
- выплачивать премии согласно Положению о премировании и материальном стимулировании работников МБОУ ДО ДЮСШ, определенному для каждой конкретной категории работников и с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 144 ТК РФ);
- выплачивать работникам образовательного учреждения вознаграждение по итогам работы за год согласно Положению о премировании и материальном стимулировании работников МБОУ ДО ДЮСШ;
- производить оплату при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника (ст. 155 ТК РФ);
- производить оплату нормируемой части заработной платы при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника в соответствии с объемом выполненной работы;
- извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца.

5.11.В целях устранения крайней дифференциации заработной платы работников определить максимальный разрыв между категориями высоко оплачиваемых и низко оплачиваемых работников (например, кратность соотношения 10% высокооплачиваемых и 10% низко оплачиваемых работников (от общей численности) не должна превышать 3-5 раз).

5.12.Сохранять за работниками их прежнюю заработную плату на период освоения нового методического образовательного процесса - ст. 158 ТК РФ.

5.13.Определить с учетом мнения профсоюзного комитета периоды работы, используемые для расчета средней заработной платы, если они отличаются от установленного законом периода (ст. 139 ТК РФ).

Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных ТК, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней зарплаты учитываются все выплаты, применяемые в образовательном учреждении, независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

При определении порядка расчета средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации надо стремиться договориться об использовании положений ст.139 ТК РФ. При переговорах акцент делать на том, что в коллективных договорах могут улучшаться нормативы по сравнению с нормативами трудового законодательства.

5.14. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

5.15.О введении новых условий труда или изменений условий оплаты труда, извещать работников не позднее, чем за два месяца.

5.16.Особенности применения систем нормирования труда в образовательном учреждении:

- совместно с профсоюзным комитетом определять условия замены и пересмотра норм труда, не пересматривать эти нормы без изменения организационно-методических условий труда;

- проводить внеочередной пересмотр этих норм лишь при условии, что при аттестации рабочих мест выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда. Предусмотреть, что установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению работодателя ранее установленного срока, если они перевыполняются за счет применения отдельными работниками по их инициативе каких-либо приспособлений, рациональных приемов, высокой квалификации, профессионального опыта.

Рост заработной платы работников за счет индексации, связанной с повышением потребительских цен, не является основанием для замены и пересмотра норм труда.

5.17.Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового Кодекса РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;
- требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;
- обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;
- вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
- обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

Раздел 6. Охрана труда

6.1.Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

6.2.Работодатель обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза), в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда в образовательном учреждении, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст. 212 ТК РФ).

6.3.Работодатель обязуется:

- обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ);
- организовать ежегодные обязательные периодические и предварительные (при поступлении на работу) профилактические медицинские осмотры работников (ст.212 ТК РФ);
- обеспечивать своевременную бесплатную выдачу специальной одежды и обуви, а также других специальных средств индивидуальной и коллективной защиты, дезинфицирующих веществ в соответствии с установленными нормами количества и качества, Правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты;

- проводить поэтапную специальную оценку условий труда рабочих мест с участием представителей профсоюзного комитета.
Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, администрация разрабатывает с участием профсоюзного комитета соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте (ст. 212 ТК РФ).
- разрабатывать и устанавливать совместно с профсоюзным комитетом дополнительные льготы и компенсации, доплаты сверх предусмотренных законодательством за работу в особых условиях труда;
- участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда (ст. 22 Закона РФ «Об основах охраны труда в РФ»);
- проводить своевременное расследование несчастных случаев на рабочем месте и случаев профессиональных заболеваний, произошедших с работниками, в соответствии с Трудовым Кодексом РФ;
- организовать государственное социальное страхование работников от нечастных случаев на рабочем месте и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством с обязательной выплатой установленных сумм возмещения вреда работникам, потерявшим здоровье и трудоспособность на рабочем месте;
- производить возмещение вреда, причиненного трудовым увечьем, в соответствии с ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» № 125-ФЗ от 24.07.1998 г. (в ред. Федеральных законов от 17.07.1999 № 181-ФЗ, от 25.10.2001 № 141-ФЗ, Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ, с изменениями, внесенными Федеральными законами от 02.01.2000 № 10-ФЗ, от 11.02.2002 № 17-ФЗ);
- обеспечивать своевременную разработку нормативных материалов по охране труда, правил, инструкций по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 212 ТК РФ);
- обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные законодательством РФ;
- сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником образовательного учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ);
- разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета (ст.212 ТК РФ).

6.4.В пределах общего фонда оплаты труда, профинансированного учредителем, выплачивается материальная помощь на:
-возмещение вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей, в связи с чрезвычайными обстоятельствами;
- при смертельном исходе и при установлении инвалидности I группы;
- при установлении инвалидности II группы или III группы;
- при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев;
- при получении профессионального заболевания;
-полное возмещение расходов на погребение в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с работой, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие трудового увечья, либо профессионального заболевания;
- в случае пожара, гибели имущества и т. д.;
- для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи.

6.5.Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на рабочем месте и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на рабочем месте;
- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в образовательном учреждении (ст. 22 Закона РФ «Об основах охраны труда в РФ);
- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;
- осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда;
- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на рабочем месте.

При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные органы в образовательном учреждении, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (п.п. 3 и 4 ст. 20 ФЗ о профсоюзах).

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные органы, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от работодателя, органа управления организацией, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

6.6.Работники обязуются:
- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда (ст. 15 Закона РФ «Об основах охраны труда в РФ»);
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
-проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на рабочем месте, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК РФ);
- извещать немедленно своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в образовательном учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Раздел 7. Социальная защита молодежи

7.1.В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии образовательного учреждения, обеспечения их занятости, вовлечения молодых

работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в образовательном учреждении стороны коллективного договора договорились:

7.1.1.Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

7.1.2.Работодатель обязуется предусмотреть на 2023-2025 год 1 рабочее место для трудоустройства лица моложе 18 лет, или окончившего общеобразовательную школу, профессионально-техническое учебное заведение.

7.1.3.Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, самодеятельностью (в т.ч. художественной), удовлетворения творческих способностей и интересов.

7.1.4.Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива учреждения, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

7.2.Профсоюзный комитет обязуется:

- создавать при профсоюзном комитете комиссию по работе среди молодежи;
- активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
- проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;
- оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК РФ);
- контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст.69 ТК РФ;
- не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности;
- контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 ТК РФ;
- контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст.269 ТК РФ);
- добиваться льгот для молодых работников на предоставление им общежития, жилья и т.п.;
- информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

Раздел 8. Социальные гарантии и льготы

8.1.Работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);
- осуществлять страхование работников образовательного учреждения от несчастных случаев на рабочем месте;
-своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
-внедрять в образовательном учреждении персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионный фонд;

-производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на рабочем месте (при условии вины учреждения) и при профзаболевании;
- оздоровить в детских оздоровительных лагерях (центрах) в период осенних, зимних и весенних каникул не менее 5 детей работников образовательного учреждения.

8.2.Профсоюзный комитет обязуется:
- обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионного, медицинского и социального страхования;
-активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;
- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

Жилищно-бытовое обслуживание

8.3.Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий работников образовательного учреждения и членов их семей. И в этих целях:
- расширять взаимодействие с местной администрацией, добиваясь выделения образовательному учреждению через банки долгосрочных кредитов на строительство жилья работникам, выделения работникам удобных земельных участков для индивидуальной жилой застройки.
Продолжить предоставление отдельным категориям работников бесплатного жилья по договорам социального найма:
- членам семей работников, погибших в результате несчастного случая по вине образовательного учреждения.

Культура, спорт, вопросы быта

8.4.Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками образовательного учреждения и членами их семей.

8.5.Профсоюзный комитет:
- направляет деятельность подведомственных учреждений культуры, спорта, отдыха, туризма, оздоровительно-физкультурных объектов на удовлетворение, прежде всего, интересов и потребностей работников образовательного учреждения и членов их семей;
- осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

Раздел 9. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы

9.1.Работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный неоплачиваемый отпуск до 5-ти календарных дней в случаях:
- собственная свадьба;
- свадьба детей;
- рождение ребенка;
- смерть супруга (и), членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры);
- 1 сентября (другое число начала учебного года) матери (отцу) первоклассника.

9.2.Профсоюзный комитет выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, при серьезных материальных затруднениях.

Раздел 10. Защита трудовых прав работников

10.1,Конкретные формы участия работников и их представительного органа – профсоюзного комитета в управлении образовательным учреждением предусмотрены в ст. 53 ТК РФ.

10.2.Профсоюзная организация и ее выборный орган – профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и их представителям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету образовательного учреждения о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37- ТК РФ).

10.3.Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников у администрации образовательного учреждения, в комиссии по трудовым спорам.

В случае не разрешения жалобы или заявления работника администрацией образовательного учреждения или в комиссии по трудовым спорам, работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (глава 60 ст.ст. 384, 387 ТК РФ, глава 57 ТК РФ (ст. ст. 353-365, 390, 391).

Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК РФ, ст.ст. 29 и 30 ФЗ о профсоюзах).

10.4.В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим Коллективным договором (ст.ст. 353, 379 и 380 ТК РФ).

10.5.Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет учреждения будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

- неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета образовательного учреждения при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в организации (глава 61 ТК РФ «Рассмотрение коллективных трудовых споров»);
- если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса (ст.ст. 409-418 ТК РФ).

Раздел 11. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

11.1.Работодатель и профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.

11.2.Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 ФЗ о профсоюзах);
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы своих членов по вопросам индивидуальных трудовых отношений в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст.ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, п.1 ст. 11 и ст. 14 ФЗ о профсоюзах).

11.3.Работодатель, должностные лица администрации образовательного учреждения обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст. 377 ТК РФ).

11.4.В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);
- не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ части третья-пятая, п. 5 ст. 11 ФЗ о профсоюзах);
- представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистических отчетов по согласованному перечню (ст. 37 части 7, 8 ТК РФ, ст. 17 ФЗ о профсоюзах);
- безвозмездно предоставлять выборному органу наиболее массовой первичной профсоюзной организации, действующей на предприятии, помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с коллективным договором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;
- осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профсоюзного комитета. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются образовательным учреждением, если иное не предусмотрено коллективным договором.
- производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов, не ограничивать внутренними средствами радиовещания и местного телевидения (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 ФЗ о профсоюзах);

- расследовать и учитывать в образовательном учреждении все несчастные случаи, происшедшие с освобожденными и штатными работниками и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей – оформлять его в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и «Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей»;
- сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза в размере 1,0 % от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы. Коллективным договором предусматривается безналичное удержание и перечисление денежных средств на счета профсоюзного комитета по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза.

11.5.Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов:
- для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора, др.);
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

11.6.За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК (ст. 378 ТК РФ).

11.7.Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.8.Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюзного комитета, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- очередность предоставления отпусков;
- систему оплаты и нормирования труда;
- массовые увольнения,
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил Внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- наложение и снятие дисциплинарных взысканий;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей;
- установление сроков выплат заработной платы работникам;
- распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;
- должностные инструкции работников;
- инструкции по охране труда;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

Раздел 12. Контроль за выполнением коллективного договора

12.1.Контроль за выполнением коллективного договора образовательного учреждения осуществляется сторонами договора, их представителями, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

12.2.Стороны договорились и обязуются:

- осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников учреждения. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;
- взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора;
-соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки;
- разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательного учреждения.

12.3.Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее. При необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

12.4.Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

12.5.Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

12.6.По требованию профсоюзного комитета работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство о труде, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (часть вторая п. 2 ст. 30 ФЗ РФ о профсоюзах).

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицам, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, - влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

Раздел 13. Заключительные положения

13.1.Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания (ст. 43 ТК РФ).

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

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

При смене формы собственности образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.
При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

13.3.Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

13.4.При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).
Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами.

13.5.Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательного учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

13.6.Каждый принимаемый на работу в образовательное учреждение работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

13.7.Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательного учреждения, всех работников образовательной организации в течение 10 рабочих дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

13.8.Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию.

Приложение № 1

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
_____ А.Г. Урюпин
«19» июня 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ ДО ДЮСШ
_____ П.Н. Лавриненко
«19» июня 2023 г.

ПРИНЯТО
на общем собрании работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа Пограничного муниципального округа»

«19» июня 2023 г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
для работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа Пограничного муниципального округа»

1.Общие положения

1.1.Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны и утверждены в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и имеют своей целью способствовать правильной организации работы трудового коллектива школы, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины, созданию комфортного микроклимата для работающих. Все вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются Работодателем в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.2.Частью 4 статьи 189 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с трудовым законодательством и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности, ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в образовательном учреждении.

1.3.Правила внутреннего трудового распорядка принимаются на общем собрании трудового коллектива. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются работодателем совместно с Советом трудового коллектива. Изменения и дополнения в Правила внутреннего трудового распорядка могут вноситься работодателем при согласовании с профсоюзным комитетом и принятием на общем собрании трудового коллектива.

2.Порядок приема, перевода, увольнения, отстранения от работы работников

2.1.Прием на работу:

2.1.1.Трудовой договор – соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, работник обязуется выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (ст. 56 ТК Российской Федерации).

2.1.2.Содержание трудового договора определяется утвержденным по согласованию с Советом трудового коллектива текстом трудового договора, соответствующего ст. 57 ТК Российской Федерации.

2.1.3.Срок трудового договора определяется в соответствии со ст. 58 ТК Российской Федерации.

2.1.4.Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме и в соответствии с ТК Российской Федерации.

2.1.5.Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК Российской Федерации), должностными обязанностями работника.

2.1.6.В соответствии со статьей 65 Трудового кодекса Российской Федерации при приеме на работу (заключение трудового договора) лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства (совместитель предъявляет сведения о трудовой деятельности, если отказался от ведения трудовой книжки в бумажной форме по основному месту работы). Если лицо, поступающее на работу, отказалось от ведения бумажной трудовой книжки, предъявило только форму СТД-Р, сведений в которой недостаточно для того, чтобы сделать вывод о его квалификации и опыте или посчитать страховой стаж для начисления пособий, образовательное учреждение вправе запросить у него бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию и вернуть книжку лицу, или форму СТД-ПФР»;
-документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении, выдаваемого поликлиникой по месту жительства;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергшиеся уголовному преследованию;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

Согласно статье 66.1 ТК РФ работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным законом информация.

В случаях, установленных настоящим Кодексом, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);
- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;
- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе,

заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:
- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

К работе в образовательном учреждение не допускаются лица, которым эта деятельность запрещена приговором суда или по медицинским показаниям (ст. 331 ТК Российской Федерации).

К занятию педагогической деятельностью в образовательном учреждении не допускаются иностранные агенты.

2.1.7.При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия (ст. 70 ТК Российской Федерации).

2.1.8.Прием на работу оформляется трудовым договором (контрактом). Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора (контракта) приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (контракта).

2.1.9.При приеме на работу руководитель образовательного учреждения обязан ознакомить работника с действующими Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности работника, его должностными обязанностями, коллективным договором (ст. 68 ТК Российской Федерации), проинструктировать по охране труда и технике безопасности, противопожарной безопасности с оформлением инструктажа в журналах установленного образца.

2.1.10.Руководитель образовательного учреждения вносит в трудовую книжку работника соответствующую запись о приеме на работу и знакомит с ней работника под роспись.

2.1.11.На каждого работника образовательного учреждения ведется личное дело, которое состоит из учетная карточка Т-2, копии документов об образовании, материалов по результатам аттестации, копии приказов по личному составу, которые касаются работника.

2.2.Отстранение от работы:

2.2.1.Руководитель образовательного учреждения имеет право отстранить от работы работника (ст.76 ТК Российской Федерации):

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;
- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными актами.

2.2.2.Руководитель образовательного учреждения отстраняет от работы работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы.

2.2.3.В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется.

2.2.4.В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения как за простой.

2.3.Дистанционная (удаленная) работа:

2.3.1.Работники могут переводиться на удаленную (дистанционную) работу по соглашению сторон, а в исключительных случаях – на основании приказа директора образовательного учреждения. К исключительным случаям относятся: катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия, иные случаи, ставящие под угрозу жизнь и здоровье Работников.

2.3.2.Взаимодействие между Работниками и Работодателем в период дистанционной (удаленной) работы осуществляется по телефону, электронной почте, в мессенджерах – Skype и WhatsApp, через официальный сайт образовательного учреждения.

2.3.3.Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционных (удаленных) Работников, порядок их вызова на стационарное место работы, а также порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска определяется коллективным договором, трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.3.4.Работодатель должен обеспечить дистанционных (удаленных) Работников оборудованием, программами, средствами защиты информации и другими средствами, которые нужны для выполнения работы.

Работник вправе с согласия или с ведома директора использовать свои или арендованные средства. В этом случае Работодатель должен компенсировать затраты на оборудование и возместить расходы на электроэнергию.

2.3.5.Выполнение работниками трудовых функций дистанционно (удаленно) не является основанием для снижения им заработной платы.

2.4.Прекращение трудового договора:

2.4.1.Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством:

- по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ);
- по истечении срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- по инициативе работника (ст.80 ТК РФ) (о чем работник обязан предупредить работодателя в письменной форме за 2 недели);
- по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы с изменением существенных условий трудового договора (ст. 77 ч. 1 п. 7 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу, вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (ч. 2 ст. 72 ТК РФ);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (ст. 336 ТК Российской Федерации).

2.4.2.Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.4.3.По соглашению сторон между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечение срока предупреждения об увольнении.

2.4.4.Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

2.4.5.Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается.

2.4.6.Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации образовательного учреждения либо прекращения деятельности образовательного учреждения.

2.4.7.До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник.

2.4.8.В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.4.9.Запись о причинах увольнения в трудовую книжку должна производится в точном соответствии с формулировками действующего законодательства, со ссылкой на соответствующую статью, пункт трудового Кодекса.

3.Основные права и обязанности работников

3.1.Основные обязанности работников образовательного учреждения определены Уставом образовательного учреждения и должностными обязанностями работников.

3.2.**Работник обязан:**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

3.3.**Работник имеет право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- работники согласно ст. 185.1 ТК РФ при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, достигших предпенсионного возраста, и лиц – получателей пенсии по старости или пенсии за

выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем;
- работник обязан предоставить Работодателю справку из медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы не позднее трех рабочих дней со дня прохождения диспансеризации. Если Работник не представит справку в указанный срок, Работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном законодательством;
- работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляются оплачиваемые дни отдыха продолжительностью 2 календарных дня;
- оплачиваемые дни отдыха предоставляются Работникам на основании их заявления и при предъявлении сертификата о прививке или выписки о вакцинации с портала Госуслуг.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1.Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым и региональным соглашениями, коллективным договором образовательного учреждения.

4.2.**Работодатель обязан:**
- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым Кодексом, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка - не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца – заработная плата за первую половину месяца и 5 число месяца, следующего за расчетным – окончательный расчет за отработанный месяц. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ);
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст.236 ТК РФ).

4.3.**Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

5. Рабочее время и его использование

5.1.В образовательном учреждении установлена 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю, выходные - суббота и воскресенье. Нормальная продолжительность рабочего времени работников образовательного учреждения составляет 40 часов в неделю. Начало работы: с 09:00 час. до 18:00 час. Перерыв на обед: с 13:00 час. до 14:00 час.

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст.92 ТК РФ).

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

Норма часов учебной (преподавательской) работы педагогических работников дополнительного образования 18 часов в неделю за ставку заработной платы, которая является нормируемой частью их педагогической работы, другую часть педагогической работы требующей затрат рабочего времени относится к выполнению работы, предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями и (или) индивидуальными планами - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, спортивных и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

5.2.Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст.ст. 97-99 ТК РФ.

5.3.Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.4.К работе в выходные и нерабочие праздничные дни привлекаются работники только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных ст. 113 ТК РФ, с учетом мнения профсоюзного комитета и по письменному распоряжению работодателя (ст. 113 ТК РФ).

5.5.Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке,

установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.6.Рабочее время определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, учебным расписанием, должностными обязанностями, трудовым договором, годовым календарным учебным планом, графиками работ вспомогательного, обслуживающего персонала.

5.7.Нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает руководитель образовательного учреждения с учетом мнения педагогов и по согласованию с Советом трудового коллектива до ухода работников в отпуск.

5.8.Неполная учебная нагрузка у работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменном виде.

5.9.Объем учебной нагрузки педагогических работников должен быть стабильным на протяжении всего учебного года.

5.10.Расписание занятий составляется и утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с Советом трудового коллектива с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдением санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

5.11.Все педагоги обязаны являться на работу не позднее, чем за 20 минут до начала занятий и быть на своем рабочем месте.

5.12.Продолжительность рабочего дня работников образовательного учреждения определяется расписанием занятий и графиком работы, утвержденных руководителем образовательного учреждения по согласованию с Советом трудового коллектива, должностными обязанностями, возложенными на работника, Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом образовательного учреждения, трудовым договором.

5.13.Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. При этом, в рабочее время включаются короткие перерывы (перемены). Продолжительность занятий (45 минут) установлена только для обучающихся, поэтому перерасчет рабочего времени педагогов в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

5.14.Время осенних, зимних, весенних каникул и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения. В эти периоды педагогические работники работают в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. Оплата труда работников за время работы в каникулярный период производится из расчета заработной платы, установленной тарификацией. Обслуживающий персонал в каникулярное время привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.).

5.15.Оплата труда педагогических работников за время работы в период летних каникул обучающихся производиться из расчёта заработной платы, установленной тарификацией, предшествующей началу каникул.

5.16.Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Заседания педагогического Совета проводятся один раз в учебное полугодие. Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического Совета должны продолжаться не более 2 часов.

5.17.**Педагогическим и другим работникам образовательного учреждения запрещается:**

- изменять по своему усмотрению расписание тренировок, график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность тренировок и перерывов между ними;
- удалять обучающихся с тренировок;
- допускать на тренировки посторонних лиц без разрешения администрации учреждения;

- входить на тренировку после начала занятий. Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель и его заместитель;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время занятий и в присутствии обучающихся.

5.18.**Педагог обязан:**
- иметь поурочные планы на каждый учебный час;
- к первому дню каждого учебного полугодия иметь тематический план работы;
- безусловно выполнять распоряжения администрации учреждения точно в срок.

5.19.Все работники образовательного учреждения обязаны проходить один раз в год медицинский осмотр.

Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

5.20.Каждый работник образовательного учреждения имеет право на защиту своей персональной чести и достоинства.

6. Время отдыха

6.1.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

6.2.Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, и которое он может использовать по своему усмотрению. Время отдыха может быть:
- перерывы в течение рабочего дня (от 10 до 30 минут);
- выходные дни, нерабочие праздничные дни;
- отпуск.

6.3.Всем работникам предоставляются выходные дни. При 5-дневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня: суббота и воскресенье.
Педагогическим работникам, там, где это возможно, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.4.Работа в выходные дни запрещена. Привлечение отдельных работников учреждения к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством с согласия Советом трудового коллектива по приказу руководителя учреждения. За работу в выходные дни и в праздничные дни руководитель учреждения обязана предоставить другой день отдыха.

6.5.Нерабочие праздничные дни определяются Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст.112 ТК РФ).

6.6.Всем работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ), педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня (ст. 334 ТК РФ), работникам, имеющим инвалидность, 1, 2 и 3 группы, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью -30 календарных дней

(ст.23ФЗ от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»), ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на 8 календарных дней, за работу в природно-климатических условиях и проживания в южных районах Дальнего Востока согласно письма Министерства Российской Федерации №4520-1 от 19.02.1993 г. «О государственных гарантиях для лиц работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненным к местностям».

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

6.7.Работникам по личному заявлению может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации:
- стихийное бедствие;
- длительная болезнь, при недостаточности средств на оплату необходимых медицинских услуг, а также расходов, связанных с лечением;
- смерть члена семьи;
- в других непредвиденных случаях (производственная травма, в случае пожара, гибели имущества, строительство и ремонт жилья и т.д.);
- в случае смерти работника материальная помощь направляется на организацию похорон.

6.8.Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. За второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев тем категориям лиц, которые определены Трудовым Кодексом (ст.122 ТК РФ).

Очередность предоставления отпуска определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. При составлении графика учитываются пожелания работников.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст.262.1. ТК РФ).

В соответствии со статьей 262.2 Трудового кодекса Российской Федерации Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска (ст. 124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).

Работники, уволенные по инициативе работодателя до использования дней, положенных за отпуск, получают оплату за каждый день положенного им отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).
Ежегодно оплачиваемый отпуск по соглашению сторон может быть разделен на две части.

6.9.Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника на условиях, определенных ТК РФ (ст.125 ТК РФ).

6.10.Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен по семейным обстоятельствам в случаях и на срок, определенный коллективным договором (ст.128 ТК РФ). По заявлениям работников в обязательном порядке предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:
- участникам ВОв – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по возрасту – 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением службы – до 14 календарных дней;
- работникам по семейным или чрезвычайным обстоятельствам до 15 календарных дней.

6.11.Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст.262 ТК РФ).

6.12.Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке (ст.262 ТК РФ).

6.13.Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года (ст.335 ТК РФ). Порядок и условия предоставления данного отпуска определяется учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения.

7.Поощрения за успехи в работе

7.1.За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся, новаторство в труде и другие достижения в работе работодатель применяет следующие поощрения:
- объявление благодарности;
- награждение грамотой;
- награждение денежной премией;
- представление к награждению.

7.2.Поощрения применяются работодателем. Поощрения объявляются в приказе учреждения, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

7.3.За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждениям орденами, медалями, грамотами, нагрудными знаками, присвоению почетных званий.

7.4.Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного работника.

7.5.Сроки премирования и премиальные периоды определяются по итогам работы за месяц, квартал, год. Выплата производится в месяц, следующий за периодом назначения премии, одновременно с выплатой заработной платы.

7.6.Размер премии не зависит от стажа работы, оклада оплаты труда.

7.7.**Показатели премирования:**
- образцовое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей;

- образцовое соблюдение инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- создание в соответствии с современными требованиями условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая комфортность);
- разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;
- представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег и участие в других мероприятиях по распространению опыта работы;
- высокий уровень знаний, умений, навыков;
- личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса (итоги соревнований);
- активное участие в подготовке образовательного учреждения к новому учебному году;
- высокие показатели по итогам работ в реализации дополнительных образовательных программ.

7.8.Все случаи депремирования рассматриваются в каждом случае руководителем в индивидуальном порядке.

7.9.К существенным замечаниям относятся нарушение Устава образовательного учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, Коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых.

7.10.Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников образовательного учреждения осуществляется приказом директора образовательного учреждения. Размер премии определяется в индивидуальном порядке без ограничений и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

7.11.По результатам работы образовательного учреждения в течение определенного периода (учебного года) по согласованию с профсоюзным комитетом осуществляется премирование всех категорий работников образовательного учреждения приказом директора.

7.12.Размеры премии конкретного работника определяется на основании Положения о премировании и материальном стимулировании работников МБОУ ДО ДЮСШ.

7.13.Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

7.14.Все случаи депремирования рассматриваются в индивидуальном порядке в каждом случае.

7.15.Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного за текущий год. Премирование производится за качество выполняемых работ и за интенсивность и высокие результаты работы.

8.Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

8.1.За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнения или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Правил внутреннего трудового распорядка, Устава образовательного учреждения руководитель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст.192 ТК РФ):
- замечание;
- выговор;
- увольнение (по соответствующим основаниям).

8.2.Дополнительными основаниями для прекращения трудового договора педагогических работников (ст.336 ТК РФ) 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.

8.3.До применения дисциплинарного взыскания руководитель образовательного учреждения должен затребовать от работника объяснение в письменной форме (ст.93 ТК РФ). В случае отказа работника дать указанное объяснение, составить соответствующий акт.

8.4.Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске и времени, необходимого для учета мнения выборного представительного органа работников образовательного учреждения. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-экономической деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения.

8.5.За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.6.Приказ руководителя образовательного учреждения о применении дисциплинарного взыскания объявляется под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

8.7.Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

8.8.Руководитель образовательного учреждения по истечении года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству Совета трудового коллектива образовательного учреждения. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п.2 «б», п.3 и п.5 ст.81 ТК Российской Федерации председателей и заместителей председателей профсоюзного комитета допускается только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Приложение № 2

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
_____ А.Г. Урюпин
«19» июня 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ ДО ДЮСШ
_____ Н.Н. Лавриненко
«19» июня 2023 г.

Перечень должностей и нормы бесплатной выдачи одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МБОУ ДО ДЮСШ

(ст. 221 ТК РФ, Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 N 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»)

№ п/п	Должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 штука 6 пар 1 пара 8 пар
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 штука 4 пары
3.	Подсобный рабочий	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 штука 4 пары

Приложение № 3

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
_____ А.Г. Урюпин
« 19 » июня 2023г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ ДО ДЮСШ
_____ П.Н. Лавриненко
« 19 » июня 2023г.

Перечень должностей и нормы бесплатной выдачи мыла, смывающих и обезвреживающих средств МБОУ ДО ДЮСШ

(ст. 221 ТК РФ, Приложение № 1 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н)

№ п/п	Должность	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на год
1.	Уборщик производственных и служебных помещений	мыло	2400 г.

Приложение № 4

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
_____ А.Г. Урюпин
«19» июня 2023г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ ДО ДЮСШ
_____ П.Н. Лавриненко
июня 2023 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

1.Общие положения

Данное Соглашение по охране труда – правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в МБОУ ДО ДЮСШ.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя. Внесение изменений и дополнений в Соглашение производится по согласованию с профсоюзным комитетом.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором МБОУ ДО ДЮСШ и председателем первичной профсоюзной организации. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профсоюзному комитету всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

2.Перечень мероприятий соглашения по охране труда

Администрация и профсоюзный комитет МБОУ ДО ДЮСШ заключили настоящее Соглашение по охране труда в том, что в 2023-2024 учебном году работодатель обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Срок выполнения	Ответственные за выполнение мероприятий
1. Организационные мероприятия			
1.1	Своевременное проведение инструктажа по ОТ с работниками и обучающимися при занятии на тренировках и на соревнованиях.	Постоянно в течение года	Директор
1.2	Обучение и проверка знаний по ОТ в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29.	Постоянно в течение года	Директор, комиссия по охране труда
1.3	Осуществление перед началом учебного года проверки состояния ОТ и подготовки учреждения к занятиям с составлением акта готовности.	Август	Директор, комиссия по охране труда
1.4	Своевременное расследование несчастных случаев с работниками и обучающимися с составлением акта по формам Н-1, Н-2.	Немедленно по факту	Директор
1.5	Организация труда работников в соответствии с требованиями ОТ, изложенных в нормативных документах, обеспечение безопасных и здоровых условий труда.	Постоянно	Директор

1.6	Разработка, согласование, утверждение и тиражирование инструкций по охране труда в порядке, установленном ТК РФ.	По истечению срока действия	Директор
1.7	Приведение в соответствие с нормативными документами необходимой документации по ОТ.	Постоянно в течение года	Директор
1.8	Обеспечение в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами светового режима в учреждении.	Постоянно	Директор
1.9	Создание условий для нормальной деятельности обслуживающего персонала, обеспечение положенным инвентарем, спецодеждой.	Постоянно	Директор
1.10	Проведение общего технического осмотра здания и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	2 раза в год: август февраль	Директор, сторож
1.11	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда.	В течение года	Директор
1.12	Обновление уголка по охране труда	В течение года	Директор
2. Технические мероприятия			
2.1	Промывка отопительной системы	Июль	Директор
2.2	Косметический ремонт помещений с целью выполнения санитарных требований, строительных норм и правил.	Июль-август	Директор, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий
2.3	Проведение инструктажа по охране труда: первичного и на рабочем месте. Проведение инструктажей по противопожарной и электробезопасности на 1 группу допуска.	В течение года	Ответственный за электрохозяйство
2.4	Размещение и обновление знаков безопасности на коммуникациях и других объектах.	В течение года	Директор
2.5	Испытание прочности спортивного оборудования.	Август	Директор
2.6	Приведение уровней искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, в соответствии с действующими нормами.	Июль-август	Директор, ответственный за электрохозяйство
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия			
3.1	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентов допуска к профессии.	Апрель-май	Директор
3.2	Обеспечение организации проведения предрейсового и послерейсового медицинских осмотров водителя	Перед выездом в рейс и после возвращения из рейса	Директор

3.3	Контроль наличия в спортивном зале и др. помещениях аптечек первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава.	Постоянно в течение года	Директор
3.4	Проведение информационно-методической (разъяснительной) работы по профилактике ВИЧ-инфекции.	В течение года	Директор
3.6	Организация, проведение и участие работников в мероприятиях по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне».	В течение года	Директор, руководитель центра по приему норм ГТО
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты			
4.1	Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами, утверждёнными постановлениями Минтруда России в 1997-2001 гг., и правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утверждёнными постановлением Минтруда России от 18.12.1998 г. № 51 с изменениями и дополнениями, утверждёнными постановлением Минтруда России от 21.11.1999 г. № 39.	В течение года	Директор
4.2	Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами.	В течение года	Директор
5. Мероприятия по пожарной безопасности			
5.1	Разработка, утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с ППР в РФ, утверждёнными Постановлением Правительства РФ №390 от 25.04.2012.	Обновление постоянно в течение года	Директор
5.2	Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учёта первичных средств пожаротушения.	Август	Директор
5.3	Обеспечение первичными средствами пожаротушения (песок, огнетушители и др.). Проверка огнетушителей.	Контроль в течение года	Директор
5.4	Организация обучения работников и обучающихся мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала.	В течение года	Директор, педагоги
5.5	Проведение инструктажа по охране труда: первичного и на рабочем месте. Проведение инструктажей по противопожарной и электробезопасности на 1 группу допуска.	В течение года	Ответственный за электрохозяйство
5.6	Обеспечение и свободный доступ к первичным средствам пожаротушения.	В течение года	Директор

Всего пронумеровано, прошито и скреплено печатью 45 листов

Директор МБОУ ДО ДЮСШ

Г.Н. Лавриненко

Министерство труда и социальной политики Приморского края
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
№ 445 от «17» 08 2023 г.
РЕКОМЕНДАЦ от «» 202 г.
№ Коробова Н.В.

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детско-юношеская спортивная школа Погранично-муниципального округа
ОГРН 1252500005210
ИНН 5003453

Министерство труда и социальной политики Приморского края
Для документов