

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (С УЧАСТИЕМ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА)

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
спортивная школа единоборств
муниципального образования Лабинский район

(наименование хозяйствующего субъекта)

с «26» сентября 2023г. до «25» сентября 2026г.

Руководитель

Директор МБУ ДО СШ единоборств
МО Лабинский район

(должность)

В.Г. Мирошниченко

(Ф.И.О.)
«26» сентября 2023г.

Печать



В.Г. Мирошниченко
подпись)

Председатель первичной проф-
союзной организации

Е.В. Стрельникова

(Ф.И.О.)

Е.В. Стрельникова
подпись)

«26» сентября 2023г.

Печать



МБУ ДО СШ единоборств МО Лабинский район

(наименование предприятия)

**Выписка из протокола
общего собрания работников**

«26» сентября 2023 г.

№ 3

Председатель: В.Г. Мирошниченко

Секретарь: Л.В. Сагунова

Главный специалист отдела трудовых отношений ГКУ КК «ЦЗН Лабинского района» - Г.Х.Ципинова

Всего численность работников 38 человек

Присутствовали 27 человек

Кворум имеется, собрание правомочно принимать решения.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Подведение итогов выполнения условий коллективного договора МБУ ДО СШ единоборств МО Лабинский район за 2020-2023 г.г.
2. Утверждение коллективного договора на 2023 – 2026 годы.

СЛУШАЛИ:

По первому вопросу директора МБУ ДО СШ единоборств МО Лабинский район В.Г. Мирошниченко

Доклад: «Отчет о выполнении коллективного договора МБУ ДО СШ единоборств МО Лабинский район» за 2020-2023 г.г.

1. По второму вопросу тренера-преподавателя Е.В. Стрельникову, председателя профкома МБУ ДО СШ единоборств МО Лабинский район.

Доклад: «Содержание коллективного договора на 2020-2023 гг.

Содокладчик – Г.Х.Ципинова, главный специалист отдела трудовых отношений.
Доклад: «Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения».

ГОЛОСОВАЛИ:

за 27 чел.,

против 0 чел.,

воздержались 0 чел.

РЕШИЛИ:

1. Коллективный договор за 2020-2023 г.г. считать выполненным.
2. Принять коллективный договор на 2023 – 2026 годы.

Председатель



В.Г. Мирошниченко

Секретарь

Л.В. Сагунова

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования спортивная школа единоборств муниципального образования Лабинский район в лице директора Виктора Григорьевича Мирошниченко, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации Елизаветы Викторовны Стрельниковой в дальнейшем «профсоюзный комитет».

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

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу учреждения, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества учреждения и других локальных актов, касающихся деятельности работников МБУ ДО СШ единоборств МО Лабинский район;

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

1.3.3. Работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

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

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МБУ ДО СШ единоборств МО Лабинский район (ст.43 ТК РФ) (независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости).

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

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

вом, Генеральным, краевым, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на данного работодателя.

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

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

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

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

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

1.7. Взаимные обязательства сторон.

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

1.7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

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

- воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств;

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

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

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

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

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

2.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома (ст.189, ст.190 ТК РФ). Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору.

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

2.5. Прием на работу оформляется трудовым договором. 2.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.60 ТК РФ).

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

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

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

2.10. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, ес-

ли он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.82, ст.373 ТК РФ).

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

2.12. При среднесписочной численности работников 35 человек и выше необходимо создавать (выделять) котируемые рабочие места для инвалидов и граждан, испытывающих трудности в поиске работы, других категорий граждан, в случае включения предприятия в перечень юридических лиц и работодателей - физических лиц, утверждаемый постановлением главы администрации МО Лабинский район, которым устанавливаются квоты для приема на работу инвалидов, молодежи, граждан, освободившихся из мест лишения свободы - до погашения судимости, и граждан, прошедших курс реабилитации от наркомании и алкоголизма.

III. Режим труда и отдыха

3. Режим труда и отдыха работников регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома (ст.189, ст.190 ТК РФ). *(Приложение №1)*

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91ТК РФ).

3.2. Для тренеров-преподавателей устанавливается 18 часовая неделя, инструкторов по спорту продолжительность рабочего времени (норма часов за ставку заработной платы) устанавливается 40 часов в неделю. Режим работы и выходные устанавливаются, согласно расписанию занятий включая установленные короткие перерывы между занятиями 10-15 мин.

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

3.4. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска - 28 календарных дней (ст.115ТК РФ), для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст.267ТК РФ).

3.5. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска с ненормированным рабочим днем, предоставляются работникам, согласно *Приложению № 6;*

3.6. Ежегодно основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 42 календарных дня, предоставляются педагогическим работникам:

- директор;
- заместитель директора по учебно-методической работе;
- заместитель директора по спортивной работе;
- старший инструктор-методист;
- инструктор-методист;
- тренер-преподаватель;

3.7. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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

- в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников 3 календарных дня.

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

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

IV. Оплата и нормирование труда

4. Отраслевая система оплаты труда работников МБУ ДО СШ единоборств МО Лабинский район, включающая размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается в соответствии с Постановлением администрации муниципального образования Лабинский № 743 от 30 августа 2023г. О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Лабинский от 05 декабря 2016 года № 1460 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования Лабинский район»

(Является отдельным локальным нормативным актом)

Отраслевая система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

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

4.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.2. В случае если месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то работодатель производит доплату до минимального размера оплаты труда работнику.

4.3. Оплату труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производить пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производить отдельно по каждой из должностей;

4.4. Оплата труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в размере 24% на основании результатов специальной оценки условий труда.

4.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам МБУ ДО СШ единоборств МО Лабинский район за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 40 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада), за каждый час в ночное время в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

4.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам МБУ ДО СШ единоборств МО Лабинский район, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, либо предоставление дополнительного дня отдыха (ст. 153 ТК РФ п.2)

4.8. При формировании оплаты труда работников учреждения могут предусматриваться повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- повышающий коэффициент к окладу за стаж работы;
- повышающий коэффициент к окладу за качество выполняемых работ.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.8.1. Повышающий коэффициент за стаж работы устанавливается работнику Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных образовательных учреждениях муниципального образования Лабинский район, учреждениях физической культуры и спорта, федеральных, региональных и муниципальных органах исполнительной власти в области физической культуры и спорта:

- при стаже работы (выслуге лет) от 1 года до 3 лет - 0,05;
- при стаже работы (выслуге лет) от 3 года до 5 лет - 0,10;
- при стаже работы (выслуге лет) от 5 до 10 лет - 0,15;
- при стаже работы (выслуге лет) от 10 до 15 лет - 0,20;
- при стаже работы (выслуге лет) от 15 до 20 лет - 0,25.
- при стаже работы (выслуге лет) свыше 20 лет - 0,30.

Повышающий коэффициент за стаж работы устанавливается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.8.2. Повышающий коэффициент за качество выполняемых работ устанавливается работнику учреждения, имеющему почетное звание, спортивное звание, разряд или ученую степень по основному профилю профессиональной деятельности, с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности:

- 0,10 - при наличии спортивного разряда «Кандидат в мастера спорта»;
- 0,15 - при наличии звания «Мастер спорта России», «Мастер спорта СССР»;

- 0,2 - при награждении почетным знаком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» или знаком «Отличник физической культуры и спорта» или знаком «Почетный работник общего образования», «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России международного класса» или почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный», «Почетный», «Народный».

Повышающий коэффициент за качество выполняемых работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющим большее значение, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, как в процентах, так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей Учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ) если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, а также администрации муниципального образования Лабинский район.

Перечень видов выплат стимулирующего характера:

4.9.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

за высокие показатели результативности;

за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

4.9.2. Выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы инструктором по спорту:

размер стимулирующей выплаты инструктору по спорту за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы к базовому окладу за 1 абонемент в месяц составляет:

при 2-разовых занятиях в неделю 2 - 10% включительно;

при 3-разовых занятиях в неделю 3 - 13% включительно;

при 4-разовых занятиях в неделю 3 - 15% включительно;

при 5-разовых занятиях в неделю 5 - 17% включительно;

при 6-разовых занятиях в неделю 7 - 19% включительно.

Вышеуказанная выплата устанавливается локальными актами в пределах фонда оплаты труда и согласовывается с главным распорядителем бюджетных средств.

Применение выплаты стимулирующего характера к окладу по занимающей должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу.

4.9.3. Другие виды выплат, установленные органом местного самоуправления муниципального образования Лабинский район.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными норма-

тивными актами с учетом мнения первичной профсоюзной организации или выборного представительного органа работников.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника Учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников Учреждения.

4.10. Работникам Учреждения могут быть установлены премии и поощрительные выплаты разового характера.

Работникам Учреждения могут быть установлены премии:
по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
за качество выполняемых работ;
за выполнение особо важных и срочных работ (поручений).

Работникам Учреждений могут быть установлены поощрительные выплаты разового характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;
к нерабочим праздничным дням (статья 112 Трудового кодекса Российской Федерации), профессиональным праздникам и памятным дням;
к юбилеям (достижению 50-, 55-, 60-, 65-, 70-летнего возраста).

Премирование и выплата поощрений разового характера осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также средств от иной деятельности.

Размер премии и поощрительной выплаты разового характера может определяться как в процентах к должностному окладу работников Учреждения, так и в абсолютном размере и максимальными размерами не ограничивается, за исключением подпункта 4.10.2. настоящего пункта и устанавливается приказом работодателя.

4.10.1. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) может выплачиваться с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях;
успешное и добросовестное исполнение работником Учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

При увольнении работника Учреждения по его инициативе до истечения календарного месяца премия по итогам работы за этот месяц не выплачивается.

4.10.2. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам Учреждения одновременно в размере:

пяти базовых должностных окладов при:
поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, органами исполнительной власти Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края;
награждении орденами и медалями Российской Федерации, Краснодарского края;

трех базовых должностных окладов при награждении Почетной грамотой федерального органа исполнительной власти в области образования, физической культуры и спорта, органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области образования, физической культуры и спорта.

4.10.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ (поручений) выплачивается работнику Учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ (поручений) с целью поощрения работника за оперативность и качественный результат труда.

4.10.4. Поощрительные выплаты разового характера за интенсивность и высокие результаты выплачивается работнику Учреждения единовременно.

При поощрении учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно – эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения.

Поощрение за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работнику учреждения, которому установлена соответствующая выплата стимулирующего характера в соответствии с пунктом 3.2 настоящего Положения.

4.10.5. Премии и поощрительные выплаты разового характера, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

4.11. Работникам может быть выплачена материальная помощь в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год и за счет средств от иной приносящей доход деятельности. Решение о ее выплате и конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника Учреждения.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

в случае смерти близкого родственника или работника (в случае смерти работника Учреждения материальная помощь оказывается ближайшим родственникам по письменному заявлению на имя руководителя Учреждения (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);

в случае рождения ребенка (при предоставлении свидетельства о рождении ребенка);

особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией

(при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключении и других подтверждающих документов);

утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и другого);

при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев и установлении инвалидности, получения профессионального заболевания;

выплаты, не связанные с исполнением работниками Учреждения трудовых обязанностей:

многодетным, малообеспеченным семьям на лечение и (или) приобретение дорогостоящих медицинских препаратов.

Размеры и количество материальной помощи и выплат, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, работнику Учреждения максимальным размером не ограничивается.

Работодатель обязуется:

4.12. Выплачивать заработную плату работнику 23 числа за I половину текущего месяца и 8 числа каждого месяца за II половину предыдущего месяца (не реже, чем каждые полмесяца). Заработная плата по письменному заявлению работника может выплачиваться ему путем перечисления на указанный работником счет в банке. Все расходы, связанные с открытием банковского счета и обслуживанием банковской карты, производятся за счет работодателя.

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

4.14. При выплате заработной платы работодатель обязуется извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) 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;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

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

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

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

Работодатель обязуется:

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

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

5.3. Сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие на предприятии, в том числе и на повышение тарифов (окладов) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения.

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

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

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

Работодатель и профсоюзный комитет:

5.7. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности работников учреждения пользуются категории, предусмотренные ст.179 ТК РФ.

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

VI. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

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

6.2. Разработать и согласовать с профсоюзным комитетом соглашение по охране труда, приложение № 2.

6.3. Оборудовать и обеспечить работу уголка по охране труда.

6.4. В каждом подразделении иметь укомплектованные медикаментами ап-

течки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим в учреждении.

6.5. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения пригодности их для выполнения поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

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

- назначить должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по учреждению;

- обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам учреждения;

- обеспечить обучение работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим. Обеспечить учреждение, комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.7. Провести специальную оценку условий труда. По результатам специальной оценки условий труда разработать совместно с профсоюзной организацией План мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда.

6.8. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее-СИЗ) приложение № 3, смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением согласно приложению № 4;

- уход, хранение, стирку, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ;

- информирование работников о полагающихся СИЗ;

6.9. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест:

а) доплату в размере 24% к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей на основании результатов специальной оценки условий труда

б) смывающие и обезвреживающие средства, по перечню профессий и должностей

6.10. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника при его отказе от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и

здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

6.11. Ежемесячно проводить в Учреждении день охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 08.06.2004 №554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края»).

6.12. Выплачивать единовременное пособие в случае смерти работника от несчастного случая по пути на работу или по пути с работы семье погибшего в размере двух должностных окладов.

6.13. Выплачивать единовременное пособие семье умершего работника в случае его смерти от общего заболевания и несчастного случая в быту, за исключением случаев алкогольного отравления.

6.14. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в т.ч. не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен.

6.15. Предоставлять работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях, специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время. В жаркое время года обеспечить на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставить регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами.6.16.

6.17. Обеспечивать контроль за выполнением рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров работающих во вредных условиях труда

Профсоюзная организация обязуется:

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

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;
- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств учреждения;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств учреждения;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;
- льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда.

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

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

6.20. Направлять своих представителей в комиссию по проведению специальной оценке условий труда.

VII. Гарантии и компенсации для работников

Работодатель обязуется:

7.1. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные ст.173; 173.1; 174; 176; 177 ТК РФ.

7.2. Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места жительства (суточные), за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а так же за дни нахождения в пути в том числе за время вынужденной остановки в пути, согласно положению о возмещении расходов, связанных со служебными командировками работников муниципальных учреждений МО Лабинский район.

7.2.1. Тренерам-преподавателям, инструкторам по спорту, при командировании их на официальные физкультурные и спортивные мероприятия, включенные в календарный план официальных физкультурных и спортивных мероприятий Краснодарского края, официальные межрегиональные, первенства и чемпионаты ЮФО, всероссийские, международные физкультурные и спортивные мероприятия, включенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных и спортивных мероприятий Министерства спорта Российской Федерации, всероссийских федераций по видам спорта и других официальных физкультурно – спортивных организаций производится возмещение согласно положению о возмещении расходов, связанных со служебными командировками работников муниципальных учреждений МО Лабинский район, которые предусмотрены для данной категории работников, направляемых в служебные командировки, сохраняются гарантии и компенсации, действующие в учреждении (ст. 348.6 ТК РФ).

7.3. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний

- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда.

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

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

6.20. Направлять своих представителей в комиссию по проведению специальной оценке условий труда.

VII. Гарантии и компенсации для работников

Работодатель обязуется:

7.1. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные ст.173; 173.1; 174; 176; 177 ТК РФ.

7.2. Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места жительства (суточные), за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а так же за дни нахождения в пути в том числе за время вынужденной остановки в пути, согласно положению о возмещении расходов, связанных со служебными командировками работников муниципальных учреждений МО Лабинский район.

7.2.1. Тренерам-преподавателям, инструкторам по спорту, при командировании их на официальные физкультурные и спортивные мероприятия, включенные в календарный план официальных физкультурных и спортивных мероприятий Краснодарского края, официальные межрегиональные, первенства и чемпионаты ЮФО, всероссийские, международные физкультурные и спортивные мероприятия, включенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных и спортивных мероприятий Министерства спорта Российской Федерации, всероссийских федераций по видам спорта и других официальных физкультурно – спортивных организаций производится возмещение согласно положению о возмещении расходов, связанных со служебными командировками работников муниципальных учреждений МО Лабинский район, которые предусмотрены для данной категории работников, направляемых в служебные командировки, сохраняются гарантии и компенсации, действующие в учреждении (ст. 348.6 ТК РФ).

7.3. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний

месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

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

За счет экономии фонда оплаты труда для бюджетников работодатель предоставляет работникам:

7.5. Единовременную материальную помощь:

- в связи с регистрацией брака;
- в связи с рождением первого, второго и последующего ребенка;
- в связи с длительной болезнью;
- в связи со смертью близких родственников, супруга (супруги);
- в связи с другими обстоятельствами (по ходатайству органа первичной профсоюзной организации)

Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

7.6. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством. Избрать комиссию по социальному страхованию согласно Типовому или утвержденному в учреждении положению (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. №101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

7.7. Использовать средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, в соответствии с установленными нормативами на эти цели (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. №101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

7.8. Поручить комиссии по социальному страхованию в соответствии с Типовым положением осуществлять контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, распределять путевки на оздоровление детей, приобретенные работодателем и профсоюзом, проводить анализ использования средств Фонда социального страхования у работодателя, вносить предложения работодателю о снижении заболеваемости, улучшении условий труда, рассматривать спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. №101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

VIII. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

8.1. Работодатель:

- способствует проведению смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;

- сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья на время участия в соревнованиях;

8.2. Профсоюзный комитет:

- предусматривает в смете профсоюзного бюджета средства на культурно-массовые и физкультурные мероприятия.

IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации

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

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

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

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

9.1.4. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения профкомом своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников:

председателю профкома – 3 часов в неделю (месяц);

члену профкома - 1 час в неделю (месяц);

9.2. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной ко-

миссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (ст.374 ТК РФ).

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

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

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

Х. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

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

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

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

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

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

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

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующими

органами по труду (ст.51 ТК РФ).

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

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

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Соглашение по охране труда.
3. Перечень профессий и должностей, на которых работники обеспечиваются бесплатной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты.
4. Перечень профессий и должностей, на которых работникам бесплатно выдается мыло, смывающие и обезвреживающие средства.
5. Уведомление
6. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день
7. Приказ
8. Информация по подведению итогов выполнения мероприятий КД за 2020 - 2023 г.

Приложение №1
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома
_____ Е.В.Стрельникова
«26» сентября 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУ ДО СШ единоборств
_____ В.Г. Мирошниченко
«26» сентября 2023 г.



**Правила внутреннего трудового распорядка
МБУ ДО СШ единоборств МО Лабинский район**

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в МБУ ДО СШ единоборств МО Лабинский район

1. Порядок приема, увольнения работников

1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях (ст.59 ТК РФ).

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- 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;
- 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 настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся 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;

- В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

1.4. При заключении трудового договора по соглашению сторон может быть установлено условие об испытании работника продолжительностью не более 3 месяцев. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

1.5. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ объявляется работнику под роспись.

1.6. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу. По соглашению между работником и

работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Тренер имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (по собственному желанию), предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за один месяц, за исключением случаев, когда трудовой договор заключен на срок менее четырех месяцев.

1.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течении третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

1.8. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

1.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся у него работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников работники предупреждаются

работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без отработки срока предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

- приостанавливает найм новых работников;
- не использует иностранную рабочую силу.

1.12. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения профкома принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

2. Основные права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.
- на ознакомление с Правилами внутреннего трудового распорядка, установленными Работодателем, с нормами трудового законодательства, регламентирующими отношения Сторон по настоящему Договору;
- на ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с графиком отпусков;
- на социальные льготы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, коллективным договором.

2.2. Работник обязуется:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;
- соблюдать трудовую дисциплину;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории организации;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

2.3. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре либо должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору.

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договора с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим договором и ТК РФ;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим договором и ТК РФ;

- требовать от Работника выполнения обязанностей, не обусловленных настоящим договором, только в случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством;

- привлекать Работника за ущерб, причиненный Работодателю его виновными действиями, к материальной ответственности в пределах, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации в соответствии с действующими на предприятии положениями,

- поощрять Работника за добросовестный труд.

3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство;

- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату;

- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.2. В МБУ ДО СШ единоробств МО Лабинский район устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье. Начало работы (с понедельника по четверг) с 09 ч.00 мин., окончание работы 18 ч.00 мин., перерыв с 13 ч.00 мин. до 13 ч. 50 мин., в пятницу начало работы с 9 ч.00 мин., окончание работы в 17 ч.00 мин., перерыв с 13 ч.00 мин. до 13 ч.40 мин.

4.3. При сменной работе: сторожей продолжительность рабочего времени и времени отдыха устанавливается графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Тренерам-преподавателям осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы.

Нормы часов учебной (преподавательской) работы, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

Для инструкторов по спорту продолжительность рабочего времени (норма часов за ставку заработной платы) устанавливается 40 часов в неделю.

Режим работы и выходные тренерам-преподавателям и инструкторам по спорту устанавливаются, согласно расписанию занятий включая установленные короткие перерывы между занятиями 10-15 мин. Объем учебно-тренировочной нагрузки работников определяется ежегодно на начало учебно-тренировочного периода 1 января и утверждается приказом директора.

4.4. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим должностной оклад.

4.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

В случаях, предусмотренных законодательством, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника на основании приказа директора.

4.6. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

4.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

4.8. Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено освобождение от работы.

4.9. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска (без учета дополнительных оплачиваемых отпусков) должна быть не менее 14 календарных дней.

4.10. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.11. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска - 28 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- занятым на работах с ненормированным рабочим днем.

Перечень профессий, должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день в приложении № 6 к коллективному договору.

4.12. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками

4.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.14. Неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему по письменному заявлению с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

4.15. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в МБУ ДО СШ единоборств МО Лабинский район, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск

по заявлению работника предоставляется:

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

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.16. В случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников работнику по его письменному заявлению предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

5. Поощрения

5.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;

- выдача премии;

- награждение ценным подарком, почетной грамотой.

5.2. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

6.1. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. До наложения взыскания от работника требуется объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней работник не предоставляет объяснение, то составляется соответствующий акт. Отказ от дачи объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.

6.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профкома.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

9

6.4. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания.

6.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или *первичной профсоюзной организации*.

6.6. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами.

Ответственный за разработку

Заместитель директора
по спортивной работе



О.П. Пономарева

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Соглашение по охране труда.
3. Перечень профессий и должностей, на которых работники обеспечиваются бесплатной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты.
4. Перечень профессий и должностей, на которых работникам бесплатно выдается мыло, смывающие и обезвреживающие средства.
5. Уведомление
6. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день
7. Приказ
8. Информация по подведению итогов выполнения мероприятий КД за 2020 - 2023 г.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель
профсоюзного комитета
Е.В.Стрельникова
«26» сентября 2023 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБУ ДО СШ единоборств МО
Лабинский район
В.Г. Мирошниченко
«26» сентября 2023 г.
М.П.



СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования спортивная школа единоборств муниципального образования Лабинский район на 2023 г.

№ п/п	Наименование мероприятия (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость (тыс.руб.)	Срок выполнения	Ответственные за выполнение	Количество работников, которым:			
							улучшаются условия труда		облегчаются условия труда	
							в т.ч. женщины	всего	в т.ч. женщины	всего
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Организация и проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников	чел	33	60,0	При поступлении и 3 квартал	О.П. Пономарева				
2	Обеспечение работников следодежлой, СИЗ	компл			ежегодно 4 квартал	Л.Р. Очнева				
3	Обеспечение работников моющими средствами	кг/л			ежемесячно	Л.Р. Очнева				
4	Проведение специальной оценки по условиям труда рабочих мест	раб.мес та			4 квартал	С.А.Потекина				
5	Получение мед. аттестки	нам.	4	5,1	ежеквартально	В.В.Якубов				
6	Проведение лабораторных замеров сопротивления изоляции тока				ежегодно	А.И.Зотов				

Ответственный по охране труда (за организацию работы по охране труда)

Потекина С.А.

5	Водитель автомобиля	При управлении автобусом: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с хлопчатобумажные или трикотажные с полимерным покрытием Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Жилет сигнальный 2 класса защиты	1 шт. 6 пар 1 шт. 12 шт дежурные 1 шт.	Приказ Мин. здравоохранения и соц. Развития РФ от 22.06.2009 № 357 Приказ Мин. здравоохранения и соц. Развития РФ от 20.04.2006 № 297 (с измен. От 12.02.14) п.11
6	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	При выполнении работ в условиях, не связанных с риском возникновения электрической дуги: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее На наружных работах зимой дополнительно: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	1 шт. 1 комплект 1 пара 12 пар до износа дежурные до износа дежурные до износа до износа до износа 1 шт. на 2 года 1 пара на 1,5 года 3 пары на год	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н п.189
7	Слесарь по ремонту автомобиля	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Щиток защитный лицевой или Очки защитные При работе с этилированным бензином дополнительно: Фартук для защиты от повышенных температур Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 12 пар до износа до износа до износа дежурный 1 пара 1 пара	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н п.152

Специалист по охране труда



С.А. Потекина

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель
профсоюзного комитета
_____ Е.В.Стрельникова
«26» сентября 2023 г.



«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБУ ДО СШ единоборств МО
Дабинский район
_____ В.Г. Мирошниченко
«26» сентября 2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ


Профессий и должностей, на которых работникам бесплатно выдается мыло, смывающие и обезвреживающие средства

№	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ (профессия) и производственных факторов	Норма выдачи на 1 раб./ мес.
Очищающие средства			
1	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями: - уборщик служебных помещений - кладовщик	200 гр. (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, силикон, клеи, мазут, битум, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая): - водитель -электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования -слесарь по ремонту автомобиля -рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	300 гр. (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3	1.Очищающие кремы, гели, пасты 2.Регенерирующие восстанавливающие кремы, эмульсии 3.Средства гидрофобного действия (отгаливающие влагу, сушащие кожу)	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная и металлическая): - водитель -электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования -рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий - слесарь ремонту автомобиля	200 мл 100 мл 100 мл

Специалист по охране труда

С.А. Поткина

Директору МБУ ДО СШ единоборств
Лабинский район

 В.Г.Мирошниченко


УВЕДОМЛЕНИЕ
о начале коллективных переговоров


«01» сентября 2023 г.

Профсоюзная организация
МБУ ДО СШ единоборств Лабинский район

ПРЕДЛАГАЕТ:


1. Начать коллективные переговоры по подготовке, заключению коллективного договора на 2020 – 2023 годы.
2. Создать для проведения коллективных переговоров из равного числа представителей работодателя и работников двустороннюю комиссию.
3. Включить в состав комиссии представителя работников:
 - Е.В. Стрельникова – тренер-преподаватель, председатель профкома
 - Л.В. Сагунова -инструктор – методист
 - А.И. Зотов – начальник отдела
4. Первое заседание комиссии провести не позднее 7 календарных дней с момента получения Вами настоящего уведомления.

Председатель первичной профсоюзной организации  Е.В.Стрельникова

Уведомление работодателем получено  В.Г.Мирошниченко
«01 » сентября 2023 г.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель
профсоюзного комитета

 Е.В.Стрельникова
«26» сентября 2023 г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБУ ДО СШ единоборств
МО Лабитнский район

В.Г.Мирошниченко
«26» сентября 2023 г.
М.П.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность
дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день
(в календарных днях).

1. Начальник отдела – 5 календарных дней
2. Водитель – 5 календарных дней
3. Старший инструктор-методист физкультурно – спортивной
организации - 5 календарных дней
4. Инструктор-методист физкультурно – спортивной
организации - 5 календарных дней

Специалист по
охране труда



С.А.Потекина

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
спортивная школа единоборств муниципального образования Лабинский район
ПРИКАЗ

01.09. 2023 г.

№ 260

г. Лабинск

О представителях работодателя в двусторонней комиссии по проведению коллективных переговоров по подготовке проекта, заключению коллективного договора на 2023-2026 годы

В связи с поступившим от представителей работников предложением начать коллективные переговоры по подготовке, заключению коллективного договора на 2020-2023 годы,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Включить в состав двусторонней комиссии представителей работодателя:
 - В.Г.Мирошниченко – директор;
 - О.П. Пономарева– заместитель директора по спортивной работе
 - М.В. Сахинова – юристконсульт
2. Представителям работодателя вести коллективные переговоры по подготовке, заключению коллективного договора на 2020-2023 годы на основе уважения и учета интересов другой стороны переговоров.
3. Начальнику отдела Зотову А.И. организовать материально-техническое обеспечение заседаний комиссии, предоставлять по обращению секретаря комиссии соответствующее помещение, средства связи и информации, оргтехнику.
4. Лиц, участвующих в коллективных переговорах по подготовке к заключению коллективного договора, освободить их от основной работы на срок – 2 недели по 1,5 часа в день с сохранением среднего заработка.
5. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора по спортивной работе О.П. Пономареву.

Директор



В.Г. Мирошниченко

**Информация
по подведению итогов выполнения
мероприятий коллективного договора
в МБУ ДО СШ единоборств МО Лабинский район
(наименование организации)**

за период действия коллективного договора
с «10» ноября 2020 г. по «10» ноября 2023 года

1. Общие показатели

Наименование показателей	Показатели
1. Количество мероприятий, предусмотренных коллективным договором	всего: 116 из них: выполнены - 116; не выполнены -

2. Информация о невыполненных мероприятиях коллективного договора

Перечень невыполненных обязательств с указанием причин невыполнения		
Наим. раздела, № мероп., пункта	Содержание мероприятия коллективного договора	Причина невыполнения
-	-	-

Общие положения

Трудовые отношения и непосредственно связанные с ним отношения в МБУ ДО СШ единоборств МО Лабинский район регулируются Трудовым Кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором МБУ ДО СШ единоборств МО Лабинский район.

Трудовые отношения и трудовые договоры

Порядок приема, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работнику меры поощрения и взыскания регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем и согласовываются с председателем представительного органа работников.

Вновь принятый работник в МБУ ДО СШ единоборств МО Лабинский район, до заключения трудового договора с ним знакомится с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда, установленными гарантиями и компенсациями состоянием условий и безопасности труда на рабочем месте и другими локальными нормативными актами организации, связанными с трудовой деятельностью.

Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах, один из которых передается работнику. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
DEPARTMENT OF CHEMISTRY
5405 SOUTH DIVISION STREET, CHICAGO, ILL. 60637

TO: _____
FROM: _____

DATE: _____

RE: _____

Режим труда и отдыха

В соответствии с действующим законодательством нормативная продолжительность рабочего времени в МБУ ДО СШ единоборств МО Лабинский район не превышает 40 часов в неделю.

В МБУ ДО СШ единоборств МО Лабинский район установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничных дней, выходной день переносится в соответствии со ст.112 ТК РФ.

Работникам учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, согласно с графиком отпусков, утвержденного работодателем и с учетом мнения представительного органа работников. График отпусков утверждает не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Минимальная продолжительность оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

-занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда

Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет за работников страховые взносы в пенсионный фонд и передает данные персонализированного учета.

Оплата и нормирование труда

Вопросы оплаты и стимулирования труда регулируются Положением об оплате труда работников МБУ ДО СШ единоборств МО Лабинский район.

Выплата заработной платы работникам производится 8 и 23 числа каждого месяца путем перечисления перечисляется на счета или банковские карты или выдается в кассе по месту нахождения учреждения в МКУ муниципального образования Лабинский район «Централизованная бухгалтерия Управления образования Лабинского района». При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Задержек и задолженности по выплате заработной платы нет. При выплате заработной платы каждому работнику выдаются расчетные листки.

Обеспечение занятости

Работодатель рассматривает предварительно с участием *председателя профсоюзного комитета* все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата.

Охрана труда и здоровья

Работодатель организует проведение специальной оценки условий труда. Работникам принятых на работу проводится инструктажи по охране труда.

Карточки учета СИЗ ведутся. Моющие средства выдаются в соответствии с нормами. В доступных местах установлены дозаторы с жидким мылом.

Предварительные и периодические медосмотры работников проводятся.

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда предоставлялись дополнительные оплачиваемые отпуска.

Социальные гарантии и льготы

В соответствии с коллективным договором предусмотрены дополнительные гарантии и компенсации для работников исходя из финансовых возможностей:

Дополнительные гарантии и компенсации для работников за истекший период 2023 г. действия коллективного договора:

за счет средств работодателя:

- на юбилейные даты – 5000 руб. – 1 чел;
- материальная помощь по болезни - 15000 руб. – 1 чел;

Дополнительные гарантии и компенсации для работников за истекший период 2022 действия коллективного договора:

за счет средств работодателя:

- в связи с рождением ребенка – 5000 рублей – 1 чел.;
- на юбилейные даты – 10000 руб. – 2 чел
- государственная регистрация заключения брака - 4000 рублей – 1 чел.;

За счет средств профкома:

- на новогодние подарки – 35000 руб. – 18 чел

Дополнительные гарантии и компенсации для работников за истекший период 2021 действия коллективного договора:

за счет средств работодателя:

- в связи с рождением ребенка – 5000 рублей – 1 чел.;
- на юбилейные даты – 5000 руб. – 1 чел
- материальная помощь со смертью близкого родственника – 5000 руб. – 1 чел

За счет средств профкома:

- на новогодние подарки – 35000 руб. – 21 чел

Дополнительные гарантии и компенсации для работников за истекший период 2020 действия коллективного договора:

за счет средств работодателя:

- материальная помощь – 25000 руб. – 1 чел
- на юбилейные даты – 10000 руб. – 2 чел

За счет средств профкома:

- на новогодние подарки – 52000 руб. – 26 чел

Контроль за выполнением коллективного договора

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



Директор

МБУ ДО

СШ единороссы

МО ЛАБИНСКИЙ

Председатель профсоюзного комитета

М.П.

Подпись

В.Г.Мирошниченко

расшифровка подписи

Е.В. Стрельникова

(подпись, расшифровка подписи)

Прошито, прошнуровано и
скреплено печатью 42

Лист(ов) 10902 (100)

Директор

Миронниченко
Миронниченко

