

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
станции юных техников станицы Старотитаровской муниципального
образования Темрюкский район
на 2019-2022 годы

От работодателя:
Директор МБУДО СЮТ
Л.А. Корлякова
подпись, расшифровка подписи
уполномоченного лица,

От работников:
Председатель ППО МБУДО СЮТ
С.А. Еременко
подпись, расшифровка подписи
уполномоченного лица,



"23" сентября 2019г.

МП
" 23 " сентября 2019г.

Принят на общем собрании работников.
Протокол от 23.09.2019 № 1

Государственное Казенное Учреждение Краснодарского края
« Центр занятости населения Темрюкского района »
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата 23.09.2019 № 88-С
Иванченко
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, направленным на обеспечение согласования интересов сторон в регулировании социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования станции юных техников станции Старотитаровской муниципального образования Темрюкский район (далее — МБУДО СЮТ).

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Законом Краснодарского края "О социальном партнерстве в Краснодарском крае».

1.3. Предметом настоящего договора является предоставление работникам, с учетом экономических возможностей работодателя, дополнительных по сравнению с установленными законодательством, соглашениями гарантий и компенсаций.

1.4. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора, соблюдаются прежние нормы.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:
"Работодатель" в лице директора МБУДО СЮТ Корляковой Любови Алексеевны;

"Работники" в лице председателя первичного профсоюзного комитета Еременко Светланы Александровны именуемого далее "*Профком*".

1.6. Работодатель признает Профком в качестве единственного представителя работников.

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МБУДО СЮТ.

1.8. Отношения между сторонами основываются на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, реальности принимаемых на себя обязательств, стремления достигать компромиссных решений.

1.9. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует с 23 сентября 2019 года по 22 сентября 2022 года.

II. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Порядок приема, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1 к настоящему договору).

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения и непосредственно связанные с ними отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования станции юных техников станции Старотитаровской муниципальной образования Темрюкский район регулируются Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящим коллективным договором.

2.3. Работодатель обязуется ознакомить под роспись вновь поступающего на работу работника (до подписания трудового договора) с:

- коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- состоянием условий и безопасности труда на рабочем месте;
- установленными гарантиями и компенсациями (ст.68 ТК РФ).

2.4. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании заключенного в письменной форме трудового договора в 2-х экземплярах (выдача экземпляра работнику подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя, ст.67 ТК РФ). Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством о труде, отраслевым соглашением, коллективным договором.

2.5. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.72.2).

2.6. Вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются предварительно с участием Профкома.

2.7. Работодатель заблаговременно, но не позднее, чем за два месяца, предоставляет Профкому информацию о предстоящем высвобождении работников.

2.8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. (ст.180, ч. 3 ст.81 ТК РФ).

2.9. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставлении на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается в дополнение к указанному в ст. 179 ТК РФ работникам:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- имеющим стаж работы в организации свыше 5 лет;
- воспитывающим в неполной семье детей в возрасте до 16 лет;
- одному из двух или более членов одной семьи;

2.10. Работодатель обеспечивает высвобождаемым работникам возможность переобучения за счет средств организации профессиям (специальностям), по которым имеются вакансии.

2.11. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности работников или ликвидацией организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.12. При смене собственника имущества, изменении подведомственности, реорганизации организации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменении типа государственного или муниципального учреждения трудовые отношения с согласия работников продолжаются.

III. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. Вопросы оплаты и стимулирования труда регулируются Положением об оплате труда работников (приложение №2 к настоящему договору).

3.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). По письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ и международным договорам РФ. Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может составлять более 20% от начисленной месячной заработной платы.

3.3. Работодатель производит выплату Работнику заработной платы не реже чем каждые полмесяца, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, а именно: 23 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и 8 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца.

Работодатель обязуется выплачивать заработную плату работнику в месте выполнения им работы либо перечислять на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

3.4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.5. Работодатель в письменной форме извещает 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.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3.6. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

3.7. В случае простоя, по причине текущего и капитального ремонта здания, оборудования, оплата труда работнику производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.

3.8. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязательности присутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решаются руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

IV. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ РАБОТНИКАМ

За счет экономии фонда оплаты труда работодатель предоставляет работникам:

4.1. Единовременную материальную помощь:

- в связи с регистрацией брака в размере 1000,00 рублей;

- в связи с рождением первого, второго и последующего ребенка в размере 2000 рублей соответственно;

- в связи с поступлением ребенка в школу в размере 1000 рублей;

- многодетным семьям в размере 1000 рублей;

- родителям, воспитывающим детей в неполной семье, в размере 2000 рублей;

- родителям, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства, в размере 2000 рублей;

- в связи с длительной болезнью в размере 2000 рублей;

- в связи с призывом на военную службу в размере 1000 рублей;

- в связи со смертью близких родственников, супруга (супруги) в размере 2000 рублей.

4.2. Выплачивает денежное вознаграждение:

- в связи с исполнением возраста 50, 55 и 60 лет в размере 2000 рублей соответственно.

4.3. Предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 15 календарных дней в году работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации. Оплата производится из расчета 100 % среднего заработка.

4.4. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года (приказ министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»). Длительный отпуск предоставляется работникам без сохранения заработной платы. Длительный отпуск не может быть использован по частям.

V. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель обязуется обеспечить работникам безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда (ст.22 ТК РФ).

5.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с трудовым законодательством (ст.212 ТК РФ).

5.2.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических мероприятий, предусмотренных соглашением (планом мероприятий) по охране труда, коллективным договором, приложение №3 (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012г. №181н). Разработать «Положение об организации работы по охране труда» (Постановление Минтруда РФ от 8.02.00г. № 14, ГОСТ 12.0.230-2007);

5.2.2. Провести специальную оценку условий труда согласно графику, приложение №4 (ст.212 ТК РФ, Федеральный закон РФ от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ);

5.2.3. Обеспечить информирование и ознакомление работников с требованиями охраны труда, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в организации согласно графику, приложение №4 (ст.212 ТК РФ, Федеральный закон РФ от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ);

5.2.4. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, по разработанным и утвержденным инструкциям по охране труда по профессиям и видам работ, организовывать ежегодное обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве. Обеспечить стажировку на рабочем месте с отметкой в журнале и назначением наставника. Проводить периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы (ГОСТ 12.0.004-2015, Постановление Минтруда и Минобразования РФ от 13.01.03г. № 1/29, ст. 212 ТК РФ).

5.2.5. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты (ст. 212 ТК РФ);

5.2.6. Приобретать и выдавать за счет собственных средств сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами работникам, приложение №5 (ст. 221 ТК РФ, Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 №1122н, Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. №290н).

5.2.7. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случаях:

- гибели работника на производстве - 1 минимальных размеров оплаты труда;
- получения работником инвалидности на производстве - 1 минимальных размеров оплаты труда;
- профзаболевания - 1 минимальных размеров оплаты труда.

5.2.8. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- организовать домашнюю работу для женщин, труд которых в организации временно не может использоваться;
- определить рабочие места в подразделениях для беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- не направлять в командировки и не привлекать к работе в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни беременных женщин;
- предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве двух дней в месяц;
- не привлекать женщин к работам с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены (дня) превышает 8 часов;
- предоставить 36 часовую рабочую неделю для женщин, работающих в сельской местности;

5.2.9. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- проходить обязательные предварительные медицинские обследования (ст. 266 ТК РФ);
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда (гл. 26 ТК РФ).

5.2.10. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012г. №181н);

5.2.11. Проводить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работникам (ст. 213 ТК РФ, Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 г. № 302н);

5.2.12. Обеспечить работников санитарно-бытовыми помещениями и устройствами согласно установленных норм (ст. 223 ТК РФ);

5.3. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда (ст. 214 ТК РФ);
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве,

инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

5.4. В организации создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа (ст. 218 ТК РФ).

5.5. Проводить ежемесячно День охраны труда в организации (первый четверг месяца) и участвовать в ежегодном конкурсе на лучшее состояние условий и охране труда. (Постановление главы администрации Краснодарского края от 8.06.04г. №554).

5.6. Работодатель:

- осуществляет беспрепятственный допуск должностных лиц федеральной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов ФСС РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (ст. 212 ТК РФ);
- предоставляет органам государственного управления охраной труда отчетную информацию по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

5.7. Работодатель обеспечивает прохождение диспансеризации работниками в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических заболеваний. Предоставляют оплачиваемый день для прохождения диспансеризации.

VI. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

6.1. Права профкома и гарантии его деятельности определяются законодательством и настоящим коллективным договором.

6.2. Работодатель для создания условий нормальной деятельности профсоюзного комитета обязуется:

6.2.1. При наличии письменных заявлений работников ежемесячно взимать из заработной платы и безвозмездно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы;

6.2.2. Не увольнять без предварительного согласия профкома по своей инициативе работников, входящих в состав профсоюзных органов;

6.2.3. Предоставлять не освобожденным членам профсоюзного актива в согласованные с профкомом сроки свободное время с оплатой среднего заработка для исполнения общественных обязанностей:

2 часа в неделю – председателю профкома.

6.2.4. Предоставлять профкому необходимые для его деятельности помещение, оборудование, средства связи.

6.3. Работодатель за нарушение прав профсоюза несет ответственность в соответствии со ст. 378 ТК РФ.

6.4. Профсоюзная организация оказывает своим членам юридическую консультативную помощь в защите прав и охраняемых законом интересов в области социально-трудовых отношений.

VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством для его заключения, если коллективным договором не установлен иной порядок.

7.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующим органом по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующему органу по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51 ТК РФ).

Лица, представляющие работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законом.

7.3. Профком содействует работодателю при условии выполнения им коллективного договора в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных настоящим коллективным договором норм.

7.4. Стороны обязуются начать коллективные переговоры о заключении нового или продлении действия настоящего коллективного договора не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

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

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



СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО МБУДО СЮТ
С.А. Ерёменко
«23» сентября 2019г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУДО СЮТ
Л.А. Корлякова
«23» сентября 2019г.

**Правила внутреннего трудового распорядка
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования станции юных техников станции Старотитаровской
муниципального образования Темрюкский 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 организации.

1. Порядок приема, увольнения работников

1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается под роспись работнику, другой хранится 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 (ст.65 ТК РФ):

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- 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.

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

1.4. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителей организаций, их заместителей и других – 6 месяцев.

1.5. Приказ работодателя о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под роспись в 3-х дневный срок со дня фактического начала работы.

1.6. Прекращение трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме 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.

1.7. В соответствии с Трудовым кодексом РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации 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 течение 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:

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 Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части 1 ст.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 Российской Федерации (пункт 5 ст. 83 ТК РФ);

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

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению суда или государственной инспекции труда (пункт 2 статьи 83 ТК

РФ);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части 1 статьи 77 ТК РФ);

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

1.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется 3 часа в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата организации с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка 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 выборного профсоюзного органа работников 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, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременно и в полном объеме выплату заработной платы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора и другие.

2.2. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, (ст. 214 ТК РФ)
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

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 договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;

- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство;
- предоставить работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

- обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- выплачивать Работнику заработную плату не реже чем каждые полмесяца, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, а именно: 23 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и 8 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца;

- 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 (в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 №298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе" /с последующими изменениями/ женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36-часовая рабочая неделя с оплатой нормальной продолжительности рабочего времени).

4.2. В МБУДО СЮТ устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье для всех работников учреждения кроме педагогов дополнительного образования;

- продолжительность рабочего времени педагогов дополнительного образования — согласно педагогической нагрузки и расписанию занятий, но не более 36 часов в неделю, а продолжительность рабочего дня не должна превышать 7,2 часов в день

4.3. При сменной работе работники должны производить работу в течении установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие (ст.103 ТК РФ).

4.4. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день.

4.5. Режим работы:

Начало и окончание работы:

для администрации и обслуживающего персонала:

- мужчины с 8-00 до 17-00;

- продолжительность перерывов для отдыха и питания: с 12-00 до 13-00;

- женщины с 9-00 до 17-00;

- продолжительность перерывов для отдыха и питания: с 12-00 до 12-48;

- педагоги дополнительного образования - по расписанию;

- сторожа(вахтеры) - по графику работы;

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

4.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений (ст.113 ТК РФ).

4.7. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем без согласия работника (ст. 99 ТК РФ):

4.7.1. При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

4.7.2. При производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

4.7.3. При производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в следующих случаях:

4.7.4. При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

4.7.4. При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

4.7.5. Для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет (ст.99 ТК РФ).

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника

четырёх часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.8. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующих категории работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу или отстранен от нее (ч.2,4 ст. 73, ч.2 ст.142 ТК РФ), то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

4.9. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка. Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), для директора, методиста, педагогов дополнительного образования — 42 календарных дня, для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- с ненормированным рабочим днем.

Перечень профессий, должностей и соответствующая им продолжительность дополнительных отпусков указана в приложении №6 к коллективному договору.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются.

4.10.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает

у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, 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.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

4.10.2. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется 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 беременных женщин.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого

отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам не допускается.

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

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Работодатель обязуется предоставить работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы в других случаях, не предусмотренных ст.128 ТК РФ.

В случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников работнику по его письменному заявлению предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью 5 календарных дней.

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;
- представление к званию лучшего по профессии.

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 указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий

акт. Не предоставление работником объяснения не является 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 профсоюза.

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.

6.4. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

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 представительного органа работников.

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



СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО МБУДО СЮТ

С.А. Ерёменко

«23» сентября 2019г.



к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУДО СЮТ

Л.А. Корлякова

«23» сентября 2019г.

Положение

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного учреждения

дополнительного образования станции юных техников

станции Старотитаровской муниципальной образования

Темрюкский район

Оплата труда работникам МБУДО СЮТ производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 года № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», Постановлением главы администрации Краснодарского края от 18 января 2008 года № 17 «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Краснодарского края», Постановлением главы муниципального образования Темрюкский район от 28 ноября 2008 года № 3819 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Темрюкский район.

Выплаты стимулирующего характера сотрудникам МБУДО СЮТ производятся согласно постановления администрации муниципального образования Темрюкский район от 10.03.2016 года № 207 «О порядке предоставления субсидии и стимулирующих выплатах отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей муниципального образования Темрюкский район», постановлением администрации муниципального образования Темрюкский район от 14.03.2016 года № 212 «О порядке предоставления субсидии муниципальным учреждениям (организациям) дополнительного образования детей муниципального образования Темрюкский район по организации предоставления дополнительного образования детей в части доведения средней заработной платы педагогических работников муниципальных учреждений (организаций) дополнительного образования детей до уровня средней заработной платы учителей в Краснодарском крае на 2016 год» и постановлением администрации муниципального образования Темрюкский район от 14.03.2016 года № 213 «Об утверждении Порядка предоставления субсидии (софинансирование государственной программы Краснодарского края «Развитие образования») и условий предоставления стимулирующих выплат педагогическим работникам муниципальных учреждений (организаций) дополнительного образования детей муниципального

образования Темрюкский район в части доведения средней заработной платы педагогических работников муниципальных учреждений (организаций) дополнительного образования детей до уровня средней заработной платы учителей в Краснодарском крае на 2016 год».

Все виды выплат производятся при наличии денежных средств в ФОТ.

Расчёт выплат может производиться как в процентном отношении, так и в абсолютной величине от оклада.

1. Выплаты стимулирующего характера:

1.1 Выплаты за квалификационную категорию:

высшая квалификационная категория – 15 %;

первая квалификационная категория – 10 %;

вторая квалификационная категория – 5 %.

1.2 Выплаты за выслугу лет педагогическим работникам и стаж работы в данном учреждении:

от 1 до 5 лет - 5 %;

от 5 до 10 лет - 10 %;

от 10 лет - 15 %.

1.3 За сложность, напряженность и высокое качество работы – 10 – 100 %.

1.4 За высокую результативность работы - до 100 %.

1.5 Поощрение работников по итогам станционных, районных и краевых мероприятий - до 100 %.

1.6 За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом) – 100 %.

1.7 За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) - 10 – 100 %.

1.8 За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей - 5 – 100 %.

1.9 За учёную степень, почётное звание:

за учёную степень кандидата наук или почётное звание «заслуженный», «Народный» - 7,5 %;

за учёную степень доктора наук – 15 %.

1.10 Стимулирование отдельных категорий работников муниципальных учреждений дополнительного образования детей следующих категорий: педагог дополнительного образования, дворник, истопник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож(вахтер), уборщик служебных и производственных помещений в размере 3000 рублей в месяц, пропорционально отработанному времени в календарном месяце по основному месту работы (постановления администрации муниципального образования Темрюкский район от 10.03.2016 года № 207 «О порядке предоставления субсидии и стимулирующих выплатах отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей муниципального образования Темрюкский район»).

1.11 По итогам работы (за квартал, полугодие, год) — до 100%,

1.12 Стимулирование отдельных категорий работников муниципальных учреждений дополнительного образования детей следующих категорий: педагог дополнительного образования, методист при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты устанавливаются из расчета не более 11000 рублей в месяц пропорционально отработанному времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности (постановлением администрации муниципального образования Темрюкский район от 14.03.2016 года № 212),

1.13 За качественную и систематическую работу сайта МБУДО СЮТ — до 100%;

1.14 За работу в автоматизированной системе управления образованием «Сетевой город. Образование» - до 100%;

1.15 За работу в автоматизированной системе управления образованием «Региональный навигатор дополнительного образования детей Краснодарского края» - до 100%;

1.16 За руководство методическим объединением педагогов дополнительного образования МБУДО СЮТ — до 25 %;

1.17 За ведение документации по пожарной безопасности в учреждении — до 100%;

1.18 За ведение документации по охране труда в учреждении — до 100%;

1.19 За исполнение обязанностей контрактного управляющего — до 100%;

1.20 За содействие в решении социально-трудовых вопросов УДО и высокий уровень ведения документации и подготовки отчетов — до 100%;

1.21 К праздничным (ст. 112 ТК РФ) и профессиональным датам — до 100%.

2. Выплаты компенсационного характера:

2.1 Специалистам за работу в сельской местности - 25 %;

2.2 За работу в ночное время - 35 % должностного оклада за каждый час работы в ночное время;

2.3 За совмещение профессий, за расширение должностных обязанностей (ст.151 ТК РФ по соглашению сторон);

2.4 За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором (ст.151 ТК РФ по соглашению сторон);

2.5 За ведение кадровой работы — 50 %;

2.6 За ведение работы по воинскому учёту — 15%;

2.7 За решение социально - трудовых вопросов - 20%;

2.8 Выполнение работ по укреплению материальной базы учебных лабораторий, вспомогательных помещений и площадок - до 100 %;

2.9 За выполнение работ по улучшению эстетического состояния учебных кабинетов и лабораторий - до 100%.



СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО МБУДО СЮТ

С.А. Ерёменко

2019г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУДО СЮТ

Л.А. Корлякова

2019г.

**Соглашение по охране труда
в МБУДО СЮТ
на 2019-2022 год**

Администрация МБУДО СЮТ, в лице директора Корляковой Л.А. и трудовой коллектив, в лице председателя ППО Ерёменко С.А. разработали и утвердили настоящий план по улучшению условий и охране труда:

№ п/п	Работы по улучшению условий и охране труда	Кол-во	Стоимость работ, руб.	Срок выполнения	Отв. за выполнение	Ожидаемая эффективность			
						Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников высвобождаемых с тяжелых физич. работ	
						всего	жен	всего	жен
1	Приведение помещений в соответствие требованиям охраны труда, проведение текущего ремонта кабинетов.	5	3000	ежегодно	Директор завхоз профсоюз	5	4	-	-
2	Установка приточно-вытяжной вентиляции и кондиционирования воздуха.	2	50000	2020	Директор завхоз	7	6	-	-
3	Обеспечение освещенности в соответствии требованиям СанПиН, ГОСТ (замена светильников в кабинетах)	3	2000	4 квартал 2020	Директор завхоз	3	2	-	-
4	Обеспечение спецодеждой уборщиков	1 халата 6 пар	2000	Ежеквартально	Директор завхоз	1	1	-	-

	производственных помещений.	перчаток							
5	Обновление оргтехники на рабочих местах, мебели, согласно СанПиН.	1	15000	3 квартал 2020	Директор завхоз	1	1	-	-
6	Проведение обучения руководителей и специалистов по охране труда, пожарной и электробезопасности, оказанию первой помощи пострадавшим от несчастных случаев.	16	10000	2020	Директор	16	8	-	-
7	Проведение специальной оценки условий труда	5	1500	2020	Завхоз	5	5	-	-
8	Проведение мероприятий по обеспечению электробезопасности, замер сопротивления контуров заземления.	2	10000	ежегодно	Директор	16	8	-	-
9	Проверка вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей; очистка воздуховодов	-	-	ежеквартально	завхоз	16	8	-	-
10	Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений: гардеробной, санузла.	8	100000	2020	Директор завхоз	16	8	-	-
11	Организация работы уголка по охране труда	1	-	ежеквартально	отв. по охране труда	16	8	-	-
12	Разработка, издание инструкций по	10	1500	в течение всего	Директор отв. по охр.	16	8	-	-


	охране труда, приобретение других нормативных правовых актов и литературы в области охраны труда.			период а	труда				
13	Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах	2	1000	в течение всего периода а	Директор отв. по охр. труда	16	8	-	-

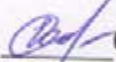
* Приказ Минздравсоцразвития РФ № 181 н от 01.03.2012 года с изменениями и дополнениями.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ) в организациях осуществляется: в размере 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

План мероприятий подписали:

Директор МБУДО СЮТ  Л.А. Корлякова

Председатель ППО  С.А. Ерёменко



Приложение №4

к коллективному договору
УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУДО СЮТ
Л.А. Корлякова
«13» сентября 2019г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО МБУДО СЮТ
С.А. Ерёмченко
«13» сентября 2019г.



ГРАФИК

проведения специальной оценки условий труда
(Ст. 212 ТК РФ, Федеральный закон РФ № 426 от 28 декабря 2013 года)
в МБУДО СЮТ на 2019-2022 год

№ п/п	Наименование рабочего места	Количество рабочих мест	Сроки проведения
1	Сторож(вахтер)	1	2020г.
2	Педагог дополнительного образования	1	2020г.
3	Уборщик производственных и служебных помещений	1	2021
4	Рабочий по ремонту производственных и служебных помещений	1	2021г.

График составил:

Ответственный по охране труда МБУДО СЮТ *Хвостик Н.Г.*

к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУДО СЮТ

Л.А. Корлякова

« 23 » сентября 2019г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МБУДО СЮТ

С.А. Ерёменко

« 23 » сентября 2019г.

Перечень

профессий, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и средства индивидуальной защиты согласно установленных норм (ст. 221 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития №290н от 01.06.2009г.) в МБУДО СЮТ на 2019-2022 год

№ п/п	Наименование профессии, специальности	Наименование спецодежды, спецобуви, СИЗ	Норма выдачи (сроки носки) в год	Основание (норма)
1	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат х/б, перчатки х/б перчатки резиновые	1 шт. 6 пар до износа	
2	Истопник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар до износа	

Перечень

профессий, которым обязательна выдача мыла, обеззараживающих средств

(приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010г. №1122н, ст. 212 ТК РФ) в МБУДО СЮТ на 2019-2022 год

№	Наименование профессии.	Средства	Норма в месяц	Основание
1	Уборщик производственных и служебных помещений	мыло крем для рук	200г 100мл	
2	Истопник	мыло	200г	

Перечень составил:

Ответственный по охране труда МБУДО СЮТ Н.Г. Хвостик



СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО МБУДО СЮТ

С.А. Ерёменко

«23» сентября 2019г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУДО СЮТ

Л.А. Корлякова

«23» сентября 2019г.

**Перечень гарантий и компенсаций
сотрудникам имеющим ненормированный рабочий день,
в МБУДО СЮТ на 2019-2022 год**

№ п/п	Наименование рабочего места	Вид компенсации	Размер компенсации	Основание
1.	Директор	Дополнительный оплачиваемый отпуск	7 календарных дней	ст.119 ТК РФ

ОТ

Перечень составил:

Ответственный по охране труда МБУДО СЮТ *Хвостик* Н.Г. Хвостик



Внутренний документ
№ 1120-4/02 от 20.07.2015 г.

В данном документе пронумеровано,
прошнуровано и скреплено печатью

27 страниц



Директор МБУДО СЮТ

Л.А. Корлякова

Председатель ППО МБУДО СЮТ



С.А. Ерёменко