

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

ОТ РАБОТНИКОВ:



Смыслова И.Н.
Директор МУ ДО «ДЮЦ г. Пучеж»
от «06» декабря 2019г.

И.В.Морозова.
Председатель первичной
профсоюзной организации МУ ДО
«ДЮЦ г. Пучеж»
протокол заседания профкома № 10
от « 06 » декабря 2019г.

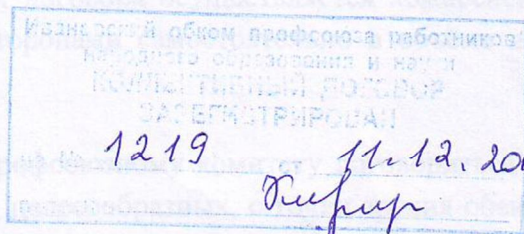
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР 24/14-1

Муниципального учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеский центр г. Пучеж»

Дата вступления в силу:
« 06 » декабря 2019г.

Юридический и почтовый адрес:
155360, Ивановская область,
г. Пучеж, ул. Ленина, д.48,
Телефон (факс) 8(49345)2-13-52
olimp48@bk.ru

Смыслова Ирина Николаевна - директор МУ ДО «ДЮЦ г. Пучеж»



Раздел 1

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Муниципальном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеский центр г. Пучеж» (далее - учреждение).

1.2. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства работников и работодателя по вопросам оплаты труда, его охраны, условий труда, льгот и гарантий, предоставленных работодателем. При благоприятном финансово - экономическом положении работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленным законом, иными нормативными правовыми действиями.

1.3. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, областным соглашением, городским соглашением, полномочных представителей сторон.

1.4. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников образования и науки РФ (далее - профсоюз), в лице их председателя первичной профсоюзной организации (далее - профком) Морозовой Ирины Витальевны; работодателя в лице его представителя Смысловой Ирины Николаевны – директора Муниципального учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр г. Пучеж».

1.5. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в т.ч. на временных и принятых на определенный срок, независимо от профсоюзного членства.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы на условиях установленных первичной профсоюзной организацией.

1.7. Стороны несут ответственность за выполнение положений коллективного договора в соответствии с законом. Контроль за выполнением договора осуществляется комиссией, проводившей переговоры по его заключению и сторонами самостоятельно в объёме их компетенции.

1.8. Работники учреждения предоставляют право профсоюзному комитету договориться с работодателем о внесении в Коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

1.9. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует три года. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет. (ст.43 ТК РФ).

1.10. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.11. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положения Коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением, непосредственно работниками и через профком:

Учёт мнения (по согласованию) профкома;

Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а так же по вопросам, предусмотренным статьей 53 ТК Российской Федерации и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

Участие в разработке и принятии коллективного договора.

Раздел 2

Производственная деятельность и общие взаимные обязательства

2.1. Обязательства работодателя:

2.1.1. Работодатель признает профком единственным представителем работников учреждения, поскольку он уполномочен общим собранием коллектива представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношениях;

2.1.2. Работодатель обязуется учитывать мнение работников при рассмотрении вопросов, определяющих их судьбу, до того, как принять окончательное решение;

2.1.3. С каждым поступающим на работу администрация заключает письменный трудовой договор с указанием должности и функциональных обязанностей, условий оплаты труда. На основании трудового договора издаётся приказ, который объявляется работнику под роспись.

2.1.4. До подписания трудового договора администрация знакомит принимаемого с Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным

договором, Положением о первичной профсоюзной организации, Правилами противопожарной безопасности, Правилами по технике безопасности другими локальными нормативными актами под роспись.

2.1.5. Администрация обеспечивает достоверный табель учёта рабочего времени всех категорий работающих в учреждении, исключая оплату неотработанного времени.

2.1.6. С учётом жесткого финансирования и дефицита бюджетных средств, провести упорядочение штатного расписания;

2.1.7. В случае увольнения работников данного учреждения по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности), (в соответствии с п.5 ст.83 ТК РФ), работнику выплачивается выходное пособие в размере не ниже двухнедельного среднего заработка (на основании ч. 3 ст.178 ТК РФ).

2.1.8. При проведении сокращения численности работников, а также в случае ликвидации, либо реорганизации учреждения уведомлять об этом работника письменно, не позднее, чем за 2 месяца до момента увольнения.

2.1.9. При сокращении работников и при отсутствии возможности предоставления работы по прежней специальности работодатель не менее, чем за 3 месяца уведомляет профком о предполагаемом сокращении работников, являющихся членами профсоюза и мерах по их защите (в соответствии со ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Не позднее, чем за два месяца до начала проведения сокращения численности или штата работодатель обязуется в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально - экономическое обоснование.

2.1.10. При увольнении работников по сокращению штатов, учитывать преимущественное право каждого работника. При равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право имеют также: лица предпенсионного возраста не менее чем за два года до момента выхода на пенсию по возрасту, проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители воспитывающие детей- инвалидов до 18 лет; лица награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций.

2.1.11. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производится с учётом мнения (с предварительного согласования) профкома (ст.82 ТК РФ).

2.1.12. Высвободившимся работникам выплачивать 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.

2.1.13. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, основаниями для прекращения трудового договора с педагогическими работниками образовательного учреждения являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;
- применение методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью воспитанника.
- производить увольнение работников только с согласия профсоюзного комитета.

2.1.14. В соответствии со ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать 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);
- а так же лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

2.1.15. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт каких - либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других льгот.

2.1.16. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (в соответствии с ч.1 ст.262 ТК РФ), за счет средств социального страхования.

2.1.17. Администрация исключает необоснованное отвлечение работников в рабочее время для участия в мероприятиях, носящих политический характер.

- 2.1.18. Администрация обязана информировать коллектив обо всех финансовых поступлениях и расходах на педсоветах.
- 2.1.19. Ежегодно выходить с ходатайством о награждении работников, с обязательным обсуждением кандидатур на педсоветах.
- 2.1.20. Работодатель обязан соблюдать условия Коллективного договора, соглашения по охране труда и трудовых договоров.
- 2.1.21. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроль над его выполнением.
- 2.1.22. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором
- 2.1.23. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.
- 2.1.24. Обеспечивать работников оборудованием, инвентарём и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.
- 2.1.25. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки (15 и 30 числа каждого месяца), установленные настоящим договором, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.
- 2.1.26. Рассматривать заявления профкома о выявленных нарушениях законов или иных нормативных и правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.
- 2.1.27. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.
- 2.1.28. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.
- 2.1.29. Исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим договором.
- 2.1.30. Ознакомить работника с его правом согласно ст.52-53 ТК РФ и ст.26 Федерального Закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» участвовать в управлении образовательной организацией через действующий в учреждении профессиональный союз работников.
- 2.1.31. Содействовать в профессиональной и социальной адаптации, закреплению на рабочих местах и профессиональному росту молодых педагогов;
Содействовать в организации наставничества молодых педагогов в образовательных организациях;

Привлекать молодых педагогов к активному участию в различных формах государственно-общественного управления;

Создавать условия для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы; создание молодым педагогам необходимых условий труда.

2.2. Обязательства профсоюзного комитета

Профком обязуется:

2.2.1. Быть гарантом безопасных условий труда работников учреждения и предоставлений им льгот, предусмотренных настоящим КД.

2.2.2. Обеспечить соблюдения законности условий найма, увольнения и передвижения работников.

2.2.3. Осуществлять контроль над правильным проведением тарификации педагогических работников, за своевременной выплатой заработной платы.

2.2.4. Принимать меры по всем фактам нарушения порядка системы оплаты труда.

2.2.5. Принимать участие в разработке положения о премировании работников, способствовать созданию фонда материального поощрения через все источники поступления осуществлять контроль над порядком образования и использования средств на поощрение.

2.2.6. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников и проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах.

2.2.7. Соблюдать и выполнять установленную процедуру разрешения индивидуальных и коллективных споров с администрацией.

2.2.8. Обеспечить защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза и других работников учреждения, уполномочивших профсоюз.

2.2.9. Один раз в полугодие заслушивать отчёты администрации о выполнении своих обязательств КД.

2.2.10. Не допускать нарушений режима рабочего времени и времени отдыха в учреждении образования, определяемых Правилами внутреннего трудового распорядка и утвержденных графиков рабочего времени и отпусков.

2.2.11. Оказывать помощь в оздоровлении педагогических работников, обслуживающего персонала в санаториях Ивановской области и за её пределами.

2.2.12. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременным внесением в них записей, в т.ч. при присвоении квалификационной категории по результатам аттестации.

2.2.13. Представлять интересы работников при заключении и изменении коллективного договора.

2.3. Обязанности работников.

2.3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

2.3.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации.

2.3.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.3.4. Выполнять установленные нормы труда.

2.3.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.3.6. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, рационально использовать электроэнергию, воду, тепло, моющие средства, методические пособия и литературу.

2.3.7. Незамедлительно сообщить работодателю о возникновении ситуации, представляющие угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

2.3.8. Своевременно ставить в известность работодателя и профком о получении травмы на производстве, по пути на работу, с работы, в быту.

Раздел 3. Оплата труда

3.1. Работодатель Муниципального учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр г. Пучеж» гарантирует работникам:

3.1.1. В целях совершенствования оплаты труда работников Муниципального учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр г. Пучеж», в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Положением об оплате труда работников учреждений образования Пучежского муниципального района, Положением о стимулировании работников Муниципального учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр г. Пучеж», в пределах фонда оплаты труда, выделенных учреждению на текущий финансовый год.

3.2. Оплата труда работников учреждения рассчитывается из: оклада, образованного путём умножения минимальных окладов по профессионально - квалификационным группам на повышающие коэффициенты; образования; квалификационной категории; выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Условия труда работника, включая размер минимального оклада, повышающие коэффициенты к окладу, размеры выплат компенсационного характера с указанием их видов, размеры и условия выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством.

3.5. Месячная заработная плата работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), установленная по новой системе оплаты труда, не может быть меньше месячной заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения этой новой системы, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. Разница в заработной плате доплачивается ежемесячно, включается в систему оплаты труда и учитывается при начислении средней заработной платы работникам учреждения во всех необходимых случаях.

3.6. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с Положением об этих выплатах по учреждению (Приложение № 2 к коллективному договору), в том числе предусматривают установление выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, вновь пришедшим после окончания учебного заведения, перешедшим из другой образовательной организации или вернувшимся после перерыва в работе, в течение всего первого года работы в данной образовательной организации.

3.7. Размер и перечень компенсационных выплат работникам учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 4 к Коллективному договору.

3.8. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются органом самоуправления учреждения (Управляющий совет) с учетом мнения Профсоюзного комитета по представлению руководителя учреждения ежемесячно.

3.9. Соотношение долей Фонда стимулирования труда для каждой категории работников определяется органом самоуправления учреждения по представлению директора и по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.10. Размеры и перечень доплат, надбавок и других выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается Учреждением в пределах средств фонда на оплату труда с учетом мнения профсоюзного комитета на основании «Положения о системе оплаты труда работников» (Приложение № 4 к Коллективному договору).

3.11. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей сотрудников, осуществляется за дополнительную плату, порядок установления и размеры которой регулируются в учреждении самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

3.12. Доплаты компенсирующего характера за условия отклоняющиеся от нормальных, устанавливается в размерах, предусмотренных действующим законодательством и прописана в «Положении о системе оплаты труда работников» (Приложение № 4 к Коллективному договору).

3.13. Выплачивать заработную плату в соответствии с ТК РФ два раза в месяц: аванс 15 числа текущего месяца, подсчет 30 числа текущего месяца (ст. 136 ТК РФ).

3.14. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.15. При выплате заработной платы работник извещается о составных частях зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, расчётным листком.

3.16. Оплату труда лиц, работающих по совместительству производить пропорционально отработанному времени (ст. 151 ТК РФ).

3.17. При замещении временно отсутствующих работников производить почасовую оплату труда. Если замещение превышает два месяца подряд, производить тарификацию с начала замещения (на период замещения заболевших работника) и производить перерасчёт заработной платы.

3.18. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Конкретные размеры оплаты труда за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, времени, отработанного сверхурочно (в соответствии со ст. 152 ТК РФ).

3.19. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится в соответствии со ст.285 ТК РФ. Если установленная ставка по выполняемой должности меньше уровня минимального размера оплаты труда (МРОТ), то заработная плата по исполненной работе должна начисляться от утвержденного уровня МРОТ.

3.20. Исчисление средней заработной платы работникам, для оплаты отпусков, производится за последние три месяца, предшествующих отпуску, если это не ухудшает положение работников (ст.139 ТК РФ).

3.21. При необходимости администрация может назначить для работы по совместительству или в порядке совмещения профессий на одну штатную должность двух или более работников, а также разрешить работу по совместительству работникам, получающим доплату за совмещение профессий или расширение зоны обслуживания.

3.22. В случае невыполнения работником функциональных обязанностей, возложенных на него договором, администрация вправе снять указанную доплату, предупредив об этом работника письменно за два месяца.

3.24. Предусматривать средства для обеспечения планового (не реже 1 раза в 3 года) повышения квалификации педагогических работников.

3.25. Работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности не реже чем один раз в три года, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

3.26. Профсоюзный комитет контролирует соблюдение работодателем законодательства о труде, гарантий и компенсаций, льгот, а так же других социально-трудовых вопросов и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

3.27. Дежурство работников в праздничные дни вводится работодателем с их письменного согласия и по согласованию с профкомом. Работник не может привлекаться к дежурству в праздничные дни чаще одного раза в месяц.

Продолжительность дежурства или работы вместе с дежурством не может превышать нормальной продолжительности рабочего дня. В случае привлечения к дежурству после рабочего дня явка на работу для работника как с нормированным, так и с ненормированным рабочим днем переносится в день дежурства на более позднее время.

3.28. За дежурство в праздничные дни по договорённости сторон работнику предоставляется либо двойная оплата, либо отгул той же продолжительности, что и дежурство, в течение 10 дней. (ст.113, 153 ТК РФ).

3.29. Отпускные выплачиваются за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплат компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 3 (три) календарных месяца предшествующих отпуску, если это не ухудшает положение работников по сравнению с п. 4 ст. 139 ТК РФ. Если работнику своевременно не будет произведена оплата отпуска, то работодатель по письменному заявлению работника, обязан перенести оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.30. До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- Выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты

до 12% или до 24%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579.

- Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть отменены, снижены и (или) ухудшены без обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда и государственной экспертизы условий труда. (ст.147, 219 ТК РФ).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются.

- Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

- Размер компенсационных выплат за выполнение работ в ночное время (сторож) устанавливается не ниже 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время в период с 22.00 часов до 6.00 часов утра. В праздничные дни оплата сторожам идёт в двойном размере.

3.31. В случае экономии фонда оплаты труда администрация осуществляет премирование работников в соответствии с Положением, утверждённым в коллективе. Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания в течение срока их действия, меры поощрения не применять.

3.32. Все поощрения работников учреждения за счёт фонда материального поощрения осуществлять только по согласованию с профсоюзным комитетом.

Приказы о поощрениях вывешивать на доску объявлений.

3.33. Администрация гарантирует сохранение заработной платы работников, участвующих в забастовках, вызванных невыполнением администрацией настоящего Коллективного договора, трудового договора, отраслевых и территориальных соглашений по вине работодателя или органов власти.

3.34. Накануне праздников рабочая смена сокращается на 1 час.

3.35. Режим рабочего времени, начало и окончание рабочего дня, порядок чередования смен определены и установлены в Правилах внутреннего трудового распорядка.

3.36. Норма рабочего времени, его продолжительность может быть и иной (неполный рабочий день и т. п.). Об этом стороны договариваются при заключении трудового договора.

3.37. Администрация обязуется обеспечить нормальные условия работы, систематически проводить специальную оценку условий труда на рабочих мест.

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

3.39. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдаётся членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

3.40. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты, задержанной заработной платы.

3.41. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и др. выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) ст.236 ТК РФ.

3.42. Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях) или иных формах, не противоречащих законодательству, в месте выполнения им работы, либо перечисляется на указанный им счёт в банке на условиях, определённых трудовым договором.

3.43. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, количества и качества затраченного труда, его сложности и максимальным размером не ограничивается.

Раздел 4.

Улучшение условий и охраны труда работников, труд женщин и молодёжи

4.1. Работодатель в соответствии с государственными нормативными требованиями труда обязуется обеспечивать:

4.1.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а так же применяемых в производстве инструментов, сырья, и материалов.

4.1.2. Обеспечить право работника на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающий производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

4.1.3. Для реализации этого права согласовать Перечень мероприятий, реализуемых работодателем по охране труда, определив в нём организационные и технические мероприятия по охране и безопасности труда, сроки их выполнения, ответственных должностных лиц. (Приложение № 5 к Коллективному договору).

4.1.4. Выполнение в установленные сроки комплекса мероприятий, предусмотренных Перечнем мероприятий, реализуемых работодателем по охране труда, согласно приложению № 5 к Коллективному договору.

4.1.5. Ввести должность специалиста по охране труда в соответствии со ст. 218 ТК РФ в учреждениях с количеством работников превышающих 50 человек, а если численность работников не превышает 50 человек, то привлечь специалиста по гражданско - правовому договору.

4.1.6. Создать в соответствии со ст.218 ТК РФ комитет (комиссию) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.7. Провести в учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426 - ФЗ «О социальной оценке условий труда» и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией. В состав комиссии по оценке условий труда в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

4.1.8. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

4.1.9. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

4.1.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место исходя из его должности, профессии или вида выполняемой работы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа.

4.1.11. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда на каждом рабочем месте.

4.1.12. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными и правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.1.13. Обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных (декларированных) специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, по перечню профессий и должностей согласно с типовыми нормами выдачи СИЗ работникам сквозных профессий и должностей, утв. Приказом Министерства труда России от 09.12.14 № 997н.

4.1.14. В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой как простой не по вине работника.

4.1.15. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда. Вновь назначенный руководитель учреждения обязан пройти обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей в течение первого месяца, далее - по мере необходимости, но не реже одного раза в три года в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития РФ и Министерства Образования № 1/29 от 13.01.2003 г.

4.1.16. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

4.1.17. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

4.1.18. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

4.1.19. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, комитету Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

4.1.20. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ). На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.1.21. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, оказание пострадавшим первой помощи. Проводить своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве в порядке, установленном

Трудовым Кодексом и иными нормативными правовыми актами несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.1.22. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

4.1.23. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику не возможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.

4.1.24. Расследование и учет несчастных случаев на рабочем месте и профессиональных заболеваний в порядке установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

4.1.25. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на рабочем месте и профессиональных заболеваний согласно Федеральному закону от 24. 06. 98г. № 125 - ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

4.1.26. Использование возможности возврата части (до 20 %) от сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, начисленных за предшествующий год на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, специальную оценку условий труда, приобретение специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами.

4.1.27. Вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

4.1.28. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путёвки на лечение и отдых.

4.1.29. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

4.1.30. Вести санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

4.1.31. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований),

а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) по направлению работодателя в случаях предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами и внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. (Ст. 213, 214 ТК РФ). В соответствии с трудовым законодательством (ч.1.2 ст.185.1 ТК РФ) работодатели освобождают работников от работы для прохождения диспансеризации, на основании их письменного заявления с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка, на один день один раз в три года, а предпенсионеров (в течение пяти лет до наступления пенсионного возраста) и пенсионеров два рабочих дня один раз в год. Профсоюз осуществляет контроль за выполнением работодателем обязанности освобождения работников от работы для прохождения диспансеризации.

4.1.32. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

4.1.33. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

4.1.34. Регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового Коллектива), вопросов выполнения Перечня мероприятий, реализуемых работодателем по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информирование работников о принимаемых мерах в этой области.

4.1.35. Рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки.

4.1.36. Стороны согласились утвердить перечни должностей, которые дают право:

- на дополнительный отпуск: директор. (ст. 119 ТК РФ).

4.1.37. Работодатель несет материальную ответственность в установленном законом порядке за вред, причинённый здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей.

4.1.38. Кроме возмещения вреда, причинённого здоровью работника предусмотренного законодательством, выплачивать единовременное пособие:

- в случае частичной утраты работником трудоспособности в размере 3- х кратной годовой зарплаты, начисленной от процента утраты трудоспособности;
- в случае смерти работника в размере 10-ти кратной зарплаты выплачивается жене (мужу) или детям;
- часть расходов, понесенных работодателем по возмещению вреда причинённого здоровью работника, должна быть взыскана с виновного лица в размере среднего месячного заработка.

4.1.41. Работник учреждения, частично утративший трудоспособность в результате несчастного случая на производстве (связанного с производством) не может быть уволен по инициативе администрации, кроме как за совершение проступка, совершенного в учреждении.

4.1.42. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

4.1.43. Предоставление уполномоченному по охране труда профсоюзу для выполнения возложенных на него функций не менее двух часов в неделю с оплатой этого времени в размере его среднего заработка в соответствии с п.5.4 Положения об уполномоченном по охране труда, утвержденного постановлением Президиума ЦК Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 30.03.2004 г. № 21.

4.1.44. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426 - ФЗ «О специальной оценке условий труда» один раз в пять лет.

4.1.45. Предоставлять один свободный день в месяц уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда для осуществления общественного контроля за охраной труда.

4.1.46. Производить доплату уполномоченному по охране труда профсоюзу в размере 5 % ставки за проведение общественного контроля за охраной труда.

4.2. Работодатель обязуется обеспечивать условия, позволяющие сочетать труд с материнством и охрану труда женщин:

4.2.1. Не привлекать к дежурствам в выходные и праздничные дни женщин, имеющих детей до 8 лет, детей - инвалидов до 18 лет.

4.2.2. Предоставлять женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением отпуск по беременности и родам с выплатой пособия по государственному социальному страхованию и в установленном законом размере.

4.2.3. На период отпуска по уходу за ребенком сохраняется место работы (должность), отпуск по уходу за ребенком засчитывается в общий и непрерывный стаж;

4.2.4. Ограничить применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2.5. Исключить применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, установленные Постановлением Совета Министров Правительства РФ от 06.02.93 г. № 105.

4.2.6. Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

4.2.7. Работнику, имеющему ребенка-инвалида, предоставляется четыре дополнительно оплачиваемых выходных дня в месяц до достижения им 18 лет;

4.2.8. Работнику, имеющему двух и более детей до 14 лет, имеющему ребенка - инвалида до 18 лет, одинокой матери (отцу), имеющему ребенка до 14 лет устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней.

4.3. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда молодежи:

4.3.1. Исключить применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию в соответствии с постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 163.

4.3.2. Исключить переноску и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы в соответствии с постановлением Минтруда России от 07.04.1999 г. №7

4.3.3. Лиц в возрасте до 18 лет принимать на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования), и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно проводить им обязательный медицинский осмотр (обследование);

4.3.4. Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет;

4.3.5. Установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

4.3.6. Расторгать трудовой договор с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя, допускается только с согласия государственной инспекции труда и по соглашению с комиссией по делам несовершеннолетних (ст. 269 ТК РФ).

4.3.7. Оплата труда производится пропорционально отработанному времени и пропорционально МРОТ (ст.130 ТК РФ).

4.3.8. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается до:

- 16 часов в неделю - в возрасте до 16 лет,
- 4 часа в день - в возрасте от 16 до 18 лет.

4.4. Обязанности работника в области охраны труда.

Работник обязан:

- 4.4.1. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.
 - 4.4.2. Соблюдать требования охраны труда.
 - 4.4.3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
 - 4.4.4. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.
 - 4.4.5. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на рабочем месте, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
 - 4.4.6. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.
- 4.5. Обязанности профсоюзного комитета в области охраны труда. Профсоюзный комитет обязуется:
- 4.5.1. Разрабатывать предложения по улучшению организации работы по охране труда.
 - 4.5.2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, за состоянием охраны труда.
 - 4.5.3. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.
 - 4.5.4. Оказывать необходимую консультационную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей природной среды.
 - 4.5.5. Информировать работников о происшедших несчастных случаях и авариях, о мерах по их предупреждению.
 - 4.5.6. Участвовать в работе комитета (комиссии) по охране труда, в проведении административно-общественного контроля за состоянием охраны труда на всех уровнях, за выполнением мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением, разработке нормативных документов, регламентирующих вопросы охраны труда.

4.5.7. Участвовать в расследовании несчастных случаев и аварий в учреждении, анализе обстоятельств и причин аварий, производственного травматизма, профессиональных заболеваний.

4.5.8. Участвовать в работе комиссии по приёмке в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных зданий и сооружений.

4.5.9. Защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного из здоровью на производстве (работе).

4.5.10. Избрать уполномоченного по охране труда на общем профсоюзном собрании в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда, утверждённого постановлением Президиума ЦК Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 26.03.2013 г. № 13-12.

4.5.11. Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по охране труда в соответствии со ст. 370 ТК РФ и ст. 19 ФЗ «О профсоюзах».

4.6. Охрана здоровья работников, медицинское обслуживание.

4.6.1. Обеспечение приоритета сохранения здоровья работников на каждом рабочем месте.

4.6.2. Применение средств индивидуальной и коллективной защиты, приобретение спецодежды, моющих и дезсредств за счёт работодателя.

4.6.3. Работодатель обязан организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (ст.212, 213 ТК РФ).

4.6.4. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом.

4.6.5. Обеспечение санитарно-бытового и лечебно профилактического обслуживания работников возлагается на работодателя:

- бесперебойная работа туалетной комнаты;
- оборудование мест приёма пищи для работников;
- оборудование места хранения личных вещей, одежды, обуви;
- оказание медицинской помощи;
- оборудование аптек на рабочих местах работников;
- обеспечение питьевой кипячёной водой;
- обеспечение чистоты, режима проветривания на рабочих местах.

Раздел 5.

Режим рабочего времени и время отдыха, отпуска

5.1. Время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (Приложение №1), утверждаемыми работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Продолжительность рабочего времени обслуживающего персонала определяется графиком работы с учетом нормы рабочего времени. График объявляется под расписку и вывешивается на видном месте.

5.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 18 часов в неделю за ставку заработной платы (в соответствии со ст. 333 ТК РФ).

5.5. Продолжительность рабочего времени определяется графиком работы с учётом нормы рабочего времени, согласованного с профкомом.

5.6. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2-х часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

5.7. Запрещается требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ)

5.8. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по учреждению, графики сменности работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, согласованного с профкомом.

5.9. Для отдельных категорий работников (сторож), принятым для работы в ночное время устанавливается ночное время с 22 часов до 6 часов утра, доплата - 35% за каждый час работы в ночное время.

5.11. Нагрузка педагога дополнительного образования устанавливается в объеме ставки. Но, при производственной необходимости с согласия педагога, на учебный год, она может превышать или быть меньше установленного объема.

5.12. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить работнику работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по другой должности в этом же учреждении, но она не может превышать четырёх часов в день и 16 часов в неделю (совместительство). В дни, когда по основному месту работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену), ст. 97,99, ТК РФ.

5.13. Ненормированный рабочий день в учреждении предусмотрен для административно-хозяйственного персонала ст. 101 ТК РФ.

5.14. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём:

- руководитель учреждения;

5.15. Режим рабочего времени предусматривает пятидневную рабочую неделю - суббота и воскресенье (выходные дни). При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня, выходной день переносится на следующий, после праздничного, рабочий день.

5.16. Администрация обязана предупредить педагогического работника за один день до посещения его занятий, с целью внеплановой проверки.

5.17. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск педагогическим работникам предоставляется в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ. В соответствии со ст.334 Трудового кодекса РФ, п.3,ч.7, ст.51 и ч.4, ст.52 ФЗ «Об образовании в РФ» устанавливается продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков работникам, замещающим должности педагогических работников, а так же руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей.

5.18. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка:

- обслуживающему персоналу продолжительностью — 28 календарных дней;
- Администрации, педагогическому персоналу продолжительностью 42 календарных дней в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

5.19. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за 2 недели до его начала.

5.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (согласно ст. 123 ТК РФ).

5.21. По согласованию между работником и работодателем ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть поделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (на основании ч.1 ст.125 ТК РФ).

5.22. Изменение сроков предоставления отпусков осуществляется так же по согласованию с профсоюзным органом (в случае курсовой переподготовки и т.д.). Вне графика предоставляется отпуск работникам учреждения при наличии санаторной путевки по медицинским показаниям.

5.25. Право на использование отпуска за первый год работы возникает по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении.

5.26. Если работнику не была произведена оплата за время ежегодного отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.27. График отпусков утверждается работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года, объявляется работникам под роспись и вывешивается на видном месте.(ст. 123 ТК РФ)

5.28. Педагогические работники образовательного учреждения, осуществляющего образовательную деятельность имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. В десятилетний стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск может быть зачислен период работы в другой школе, детском саду, если работник был принят на работу в порядке перевода. (Ст. 335 ТК РФ, ст. 47 п.5 «Закона об образовании в Российской Федерации »).

5.29. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск устанавливается работникам учреждения и предоставляется в удобное для учреждения время. (Ст.116, 119 ТК РФ.):

а) Отпуск не менее 3 календарных дней предоставляется руководителю учреждения:

- за ненормированный рабочий день;
- за отсутствие нарушений трудовой дисциплины;
- за качественное выполнение обязанностей по совмещенной должности или при расширении зоны обслуживания;
- за работу без травм и аварий.
- за выполнение работы, не оговоренной договором и не компенсируемой в денежной форме от 3 до 6 календарных дней.
- отпуск до 7 календарных дней предоставляется работникам класс вредности условий труда 3.2 по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

Указанные отпуска по письменному заявлению работника могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску или использованы отдельно полностью, либо по частям в текущем рабочем году.

5.30. При уходе в очередной отпуск директор по согласованию с профкомом издает приказ о размере и формах дополнительного отпуска указанным категориям.

5.31. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов администрация предоставляет краткосрочные оплачиваемые отпуска на основании поданных заявлений:

- бракосочетание самого работника - 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работников - 1 календарный день;
- рождение ребенка - не менее 1 календарного дня;
- смерть родителей, супруги, супруга, детей, брата, сестры - 3 календарных дня, с выездом за пределы области - 5 календарных дней;
- не освобожденным профсоюзным работникам за участие в общественной работе (конференции, заседания Совета, Бюро Совета, консультации) - не менее 4 календарных дней в год;
- внештатным правовым инспекторам труда - не менее 2 календарных дней в год;
- уполномоченным и внештатным инспекторам профсоюза по охране труда - не менее 2 календарных дней в год;
- членам выборных профсоюзных органов всех уровней - не менее 2 календарных дней в год;
- день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в 1 класс общеобразовательного учреждения;
- работникам учреждения образования, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни, не имеющим дисциплинарных взысканий и замечаний по работе в течение учебного года - 2 календарных дня.

5.32. Дополнительные отпуска присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются Коллективным договором.

5.33. Дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

5.34. В соответствии со ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске - до 14 календарных дней;
- одиноким женщинам, опекунам, воспитывающим при отсутствии родителей 2-х и более детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы - до 14 календарных дней;
- инвалидам 3 группы - до 14 календарных дней;
- участникам ВОВ - до 35 календарных дней;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.
- работникам, в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет) - до 2-х календарных дней;
- работникам, для ухода за заболевшим членом семьи на срок согласно заключению медицинского учреждения;
- отцу при рождении ребенка - 2 календарных дня;
- по семейным обстоятельствам - до 7 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней.
- на переезд - 2 календарных дня.
- Указанные отпуска предоставляются при наличии письменных заявлений с указанием причин.

5.36. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная трудовая неделя, оплата труда производится пропорционально отработанному времени и для работника сохраняется продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска, начисление трудового стажа (кроме стажа для досрочного назначения пенсии).

5.37. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается на 1 час для всех работников, на 2 часа - для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов в возрасте до 16 лет, а так же отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности смены (сторож), переработка компенсируется оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы, с согласия сотрудника предоставлением дополнительного времени отдыха.

5.38. На основании ст.113 ТК РФ работа в выходные и праздничные дни запрещается.

5.39. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в следующих случаях:

- для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы, либо стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
- для выполнения непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

5.40. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

5.41. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работе выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5.42. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

5.43. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, в размере двойной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.44. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (в соответствии со ст. 153 ТК РФ).

5.45. В соответствии со ст. 96 ТК РФ ночное время - с 22 ч. до 6ч. К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста 18 лет;
- других категорий работников в соответствии с федеральным законом.
- Женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, инвалиды, работники, имеющие детей - инвалидов, а так же работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением; матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

5.46. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, отоплению, освещению, канализации - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;
- 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;

- 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;
- 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.

5.47. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации (на основании ст. 99 ТК РФ).

Раздел 6.

Социальные льготы, гарантии и компенсации

6.1. Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. Продолжает работу в части разработки системы социальных мер, направленных на:

- а) поддержку работников образования, в т.ч. молодых специалистов;
- г) поддержку работников образовательных организаций в целях повышения их социальной защищенности при наступлении определенных обстоятельств в виде оказания материальной помощи и в других формах, дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию.

6.1.2. Ходатайствует перед органами местного самоуправления:

- а) о предоставлении педагогическим работникам образовательных учреждений, состоящих на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, права на предоставление вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда

6.1.3. Оказывает помощь в предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

6.1.4. Принимает меры к обеспечению детей работников учреждения путёвками в оздоровительные лагеря, детскими новогодними подарками, путёвками работникам для санаторно-курортного лечения через привлечение фонда социального страхования.

6.1.5. Заключает договор с лечебными учреждениями на проведение медицинских осмотров и выделяет деньги на эти цели.

6.1.6. При направлении работника в служебную командировку работодатель гарантирует сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а так же расходов, связанных со служебной командировкой ст. 168 ТК РФ.

6.1.7. Во время исполнения работником государственных или общественных обязанностей работодатель обязуется освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности), если эти обязанности выполняются в рабочее время.

6.1.8. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка и без сохранения среднего заработка, совмещающим работу с обучением в соответствии с ТК РФ и иными законодательными и нормативными актами.

6.1.9. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора, при сокращении штата работников, при ликвидации учреждения в соответствии с ТК РФ.

6.1.10. Работодатель обязуется сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы работнику во время повышения квалификации с отрывом от работы.

6.1.11. Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией образовательного учреждения или увольнением в связи с уходом на пенсию (независимо от её вида), в случае возобновления ими педагогической деятельности по истечении срока действия имевшейся квалификационной категории срок её действия продлевается на период до 12 месяцев. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников, которым до достижения пенсионного возраста по старости осталось менее трёх лет, имевшаяся у них квалификационная категория сохраняется до наступления указанного возраста. При желании педагогических и руководящих работников сохранить имеющуюся у них квалификационную категорию они проходят аттестацию до достижения пенсионного возраста.

6.1.12. Руководителям образовательного учреждения и их заместителям предоставляются в порядке установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки предусмотренные для педагогических работников пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 статьи 47 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ.

6.2. Профсоюзный комитет обязуется:

6.2.1. Вести учет нуждающихся в санаторном лечении лиц, длительно и часто болеющих;

6.2.2. Обеспечивать широкую гласность при распределении санаторных путёвок;

6.2.3. Стороны рекомендуют предусматривать в Коллективных договорах выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, на санаторно-курортное лечение и отдых работников, в первую очередь работающих во вредных и опасных условиях и тех, которым они рекомендованы по заключению медицинской организации по итогам проведения периодических медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований.

6.2.5. Ознакомить работников вновь принятых на работу с Положением о первичной профсоюзной организации, Уставом профсоюза, Гарантиями и льготами, установленными по инициативе профсоюза в Коллективном договоре, положением о материальной помощи для членов профсоюза, о санитарно-курортном лечении для членов профсоюза и членов его семьи, об обязательном участии представителя профсоюзной организации при аттестации работника (в качестве защитника), о бесплатной юридической помощи для членов профсоюза, в том числе при подготовке искового заявления и оспаривании отрицательного решения Пенсионного фонда на досрочное назначение трудовой пенсии.

Раздел 7.

Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюза

7.1 Права и гарантии деятельности территориальных (местных) и первичных профсоюзных организаций системы образования, соответствующих выборных профсоюзных органов, определяются в соответствии с ТК РФ, Уставом профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации с учетом Отраслевого соглашения, соглашения Минобрнауки, иных соглашений, уставов и коллективных договоров образовательных организаций. Способствуют составлению и функционированию первичных профсоюзных организаций в образовательных организациях, соблюдают права и гарантии профсоюзных организаций, работников образования и науки всех уровней в соответствии с ТК РФ, федеральным и региональным законодательством о профессиональных союзах, другими правовыми актами, соглашениями, коллективными договорами, не допуская ограничения прав и гарантий профсоюзной деятельности;

Поддерживают создание первичных профсоюзных организаций и обеспечивают условия для уставной деятельности их выборных органов;

Содействуют профессиональным союзам в их деятельности и не допускают случаев нарушения прав профсоюзов, установленных законодательством Российской Федерации и Ивановской области.

Не препятствуют членам президиума МОПО по Лухскому, Палехскому, Пестяковскому, Пучежскому и Южскому муниципальным районам, Пучежской районной профсоюзной организации работников образования и науки Ивановской области и работника аппарата МОПО в посещении образовательных организаций и подразделений, где работают члены Профсоюза, с целью получения информации, а также осуществлению контроля за выполнением трудового законодательства, устава образовательной организации, правил внутреннего трудового распорядка, соблюдением социальных гарантий и обеспечением охраны труда в соответствии с законодательством, федерального, регионального и муниципального уровней. Обеспечивают перечисление при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере не менее одного процента от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с их трудовой деятельностью.

7.2. Работодатель обязуется способствовать функционированию первичной профсоюзной организации, не вмешиваться в деятельность профсоюзного органа, не ограничивать его права, предоставленные Законом о профсоюзах, сотрудничать с профкомом по вовлечению и сохранению профсоюзного членства работников учреждения.

7.3. Не допускается ограничение гарантированных законом социально - трудовых и иных прав и свобод принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.4. Признавать профсоюзный комитет единственным представителем трудящихся при проведении переговоров по спорным вопросам и заключении коллективного договора.

7.5. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (согласно ст. 370 ТК РФ).

7.6. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

7.7. Увольнение работника являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

7.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных профсоюзных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

7.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 и 5 ст.81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

7.10. Не допускать увольнения по инициативе администрации (за исключением случаев полной ликвидации учреждения) председателя первичной организации профсоюза в течение двух лет после окончания его полномочий.

7.11. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

7.12. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

7.13. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
- Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- Установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- Применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- Массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- Установление Перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- Создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- Составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- Утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- Установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

7.14. Профком обязуется представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных профсоюзах, правах и гарантиях, их деятельности» и ТК РФ.

7.15. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

7.16. Предоставлять председателю первичной организации профсоюза 2 дня в год с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей, в т. ч. участие в семинарах.

7.17. Обеспечить взимание членских профсоюзных взносов на безналичной основе через бухгалтерию со всех работающих членов профсоюза при наличии личных заявлений.

7.18. Члены профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими работающими, правами и льготами:

- правом на защиту профкомом в случае индивидуального трудового спора;
- правом на бесплатную юридическую консультацию по вопросам организации и оплаты труда;
- бесплатную защиту в случае трудового конфликта с учреждением;
- правом на получение материальной помощи из средств профбюджета;
- правом на оказание практической помощи в устройстве ребенка в детское дошкольное учреждение, мероприятий среди детей за счёт средств профбюджета.

Раздел 8.

Контроль за выполнением Коллективного договора, ответственность сторон

8.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами подписавшими договор.

8.2. Стороны, подписавшие Коллективный договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на собрании коллектива. О выполнении Коллективного договора лично отчитываются: руководитель учреждения, председатель профкома.

8.3. При возникновении разногласий в период действия Коллективного договора стороны обязаны использовать все имеющиеся в их распоряжении возможности для урегулирования возникшего спора, в т.ч. индивидуального в соответствии с ТК РФ.

8.4. Разрешение споров, возникающих в ходе выполнения коллективного договора, осуществляет согласительная комиссия в составе представителей работодателя и представителей профкома.

8.5. Любая из сторон вправе вносить предложения о внесении в коллективный договор изменений и дополнений. Указанные предложения могут быть приняты только по взаимному согласию сторон.

8.6. Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

Раздел 9.

Порядок организации и проведения забастовок

9.1. При проведении забастовок профком:

9.1.1. Организует информирование родителей воспитанников о порядке проведения забастовок, о режиме работы учреждения во время забастовки.

9.1.2. Обеспечивает занятость и организацию детей.

9.1.3. Обеспечивает дежурство участников забастовки в учреждении и на территории учреждения с целью обеспечения порядка, чистоты и сохранности принадлежащего учреждению имущества.

9.1.4. Принимает другие необходимые меры для обеспечения жизни и здоровья детей, безаварийной работы учреждения.

9.2. Возмещение материального ущерба, понесенного учреждением в связи с забастовкой, производится в судебном порядке.

9.3. Администрация учреждения при соблюдении трудовым коллективом всех примирительных процедур, предусмотренных законодательством о порядке разрешения трудовых споров, принимает все от нее зависящие меры для выплаты заработной платы за период участия работников данного учреждения в забастовках работников образования в соответствии с тарификацией на учебный год.

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Коллективный договор МУ ДО «ДЮЦ г. Пучеж»	01-34 стр.
2.	Правила внутреннего трудового распорядка МУ ДО «ДЮЦ г. Пучеж» (Приложение №1).	35-45 стр.
3.	Положение о стимулирующей части фонда оплаты труда и оценке результативности профессиональной деятельности работников МУ ДО «ДЮЦ г. Пучеж» (Приложение №2).	46-61 стр.
4.	Типовое положение о системе нормирования труда для работников МУ ДО «ДЮЦ г. Пучеж» (Приложение №3).	62-75 стр.
5.	Положение о системе оплаты труда работников МУ ДО «ДЮЦ г. Пучеж» (Приложение № 4).	76-93 стр.
6.	Соглашение по охране труда МУ ДО «ДЮЦ г. Пучеж» (Приложение № 5).	94-96 стр.
7.	Положение об обеспечении средствами индивидуальной защиты работников МУ ДО «ДЮЦ г. Пучеж» (Приложение № 6).	97-100 стр.
8.	Содержание	101 стр.

01-34 стр.	Коллективный договор МУ ДО «ДЮСШ «Пушкин»
35-48 стр.	Правка вступительного трудового договора МУ ДО «ДЮСШ «Пушкин» (Приложение №1)
49-61 стр.	Положение о стимулирующей части фонда оплаты труда в отделе результативности профессиональной деятельности работников МУ ДО «ДЮСШ «Пушкин» (Приложение №2)
62-75 стр.	Трудовой договор с условиями нормирования труда для работников МУ ДО «ДЮСШ «Пушкин» (Приложение №3)
76-83 стр.	Положение о системе оплаты труда работников МУ ДО «ДЮСШ «Пушкин» (Приложение №4)
84-98 стр.	Устав МУ ДО «ДЮСШ «Пушкин»
99-100 стр.	Устав МУ ДО «ДЮСШ «Пушкин»
101 стр.	Устав МУ ДО «ДЮСШ «Пушкин»



Директор И.Н. Смыглова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
с приложениями
пронумерован и пронумерован,
скреплен печатью
на 101 (сто одном) листе