

Коллективный договор
муниципального образовательного
бюджетного учреждения
Детско – юношеская спортивная школа
Муниципального района Гафурийский
район Республики Башкортостан
на 2017 – 2019 г.г.

от работодателя:

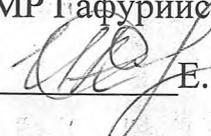
Директор МОБУ ДЮСШ
МР Гафурийский район РБ


Р. М. Ишмухаметов



от работников:

Председатель профсоюзной
организации МОБУ ДЮСШ
МР Гафурийский район РБ


Е. А. Клементьева

Коллективный договор прошел регистрацию
в Гафурийском райкоме Профсоюза

Регистрационный № 87010001640 2016 года

Председатель райкома Профсоюза  А. Р. Насыров

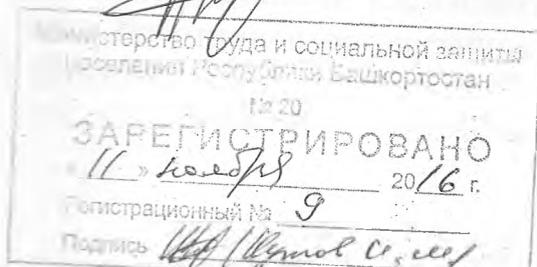


Ведущий специалист – эксперт территориального отдела Минтруда РБ
по г. Стерлитамак в Гафурийском районе по вопросам охраны труда


И. М. Кутов

Принят на собрании работников коллектива

Протокол № от « » 201 г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор Муниципального образовательного бюджетного учреждения Детско – юношеская спортивная школа муниципального района Гафурийский район Республики Башкортостан (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации, и заключенным между Работниками Муниципального образовательного бюджетного учреждения Детско – юношеская спортивная школа муниципального района Гафурийский район Республики Башкортостан (далее - Работники) и директором (далее – Работодатель) в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель МОБУ ДЮСШ МР Гафурийский район РБ в лице директора Ишмухаметова Рифата Мунировича, действующий на основании Устава, «далее - Работодатель» и первичная профсоюзная организация муниципального образовательного бюджетного учреждения Детско – юношеская спортивная школа муниципального района Гафурийский район Республики Башкортостан (далее - первичная профсоюзная организация), действующая на основании Положения и представляющая, в установленном законодательством и Уставом профсоюза (Положением о ППО) порядке Работников, в лице ее Профсоюзного комитета (далее – Профсоюзный комитет).

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

регулирования социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующих ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с законодательством;

повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Работодатель и Работники признают Первичную профсоюзную организацию (ее Профсоюзный комитет) единственным представителем интересов Работников, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров и в других случаях и порядке, которые установлены ТК РФ, интересы всех Работников.

Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с Профсоюзным комитетом.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников организации, включая работников первичной профсоюзной организации.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ и настоящим коллективным договором (*ведение коллективных переговоров (ст. 36,37 ТК РФ), урегулирование разногласий (ст.38 ТК РФ), обсуждение в подразделениях Работодателя, доработка проекта, утверждение вносимых изменений и дополнений собранием трудового коллектива*

Настоящий коллективный договор и вносимые в него изменения и дополнения не могут ухудшать положения Работников по сравнению с законодательством, соглашениями (*ст. 44 ТК РФ*).

1.7. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками учреждения, локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение Работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, недействительны и не подлежат применению (*ст.50 ТК РФ*).

1.8. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания, после предварительного согласования в вышестоящем профсоюзном органе направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в территориальный отдел Минтруда Республики Башкортостан по Бирскому району и г.Бирску (*ст.50 ТК РФ*).

1.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса, необходимую для этого информацию.

1.10. По итогам выполнения за полугодие и год Работодатель обязуется отчитываться перед Работниками, их представителями о результатах финансово-экономической деятельности учреждения и о выполнении коллективного договора.

Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством.

1.11. Работодатель обязуется, не позднее месяца после подписания, ознакомить с содержанием настоящего коллективного договора всех Работников учреждения, а также всех вновь поступающих Работников при их приеме на работу до подписания трудового договора, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов должностных лиц, через информационные стенды,) (*ст. 68 ТК РФ*).

1.12. Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения и контроля за выполнением коллективного договора образуется комиссия, деятельность которой осуществляется в соответствии с положениями "О Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора" (Приложение №1) и «О порядке ведения коллективных переговоров по

заключению коллективного договора (внесению изменений и дополнений)» (Приложение № 2).

В состав комиссии со стороны Работников могут включаться представители вышестоящей профсоюзной организации.

1.13. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст. 30,31 ТК РФ)

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

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

1.16. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

1.17. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.18. В течение всего срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.20. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора. Ежегодно, не позднее 15.01. анализ его выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно-трудоу регулированию социально-трудовых отношений с работниками направляются в орган управления образованием и в профсоюзную организацию работников образования Гафурийского района РБ.

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

- учет мнения (по согласованию профкома);
- консультация с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ 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;
- другие формы.

1.22. Стороны признали необходимым:

- Представлять друг другу полную и своевременную информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые,

профессиональные и социально-экономические права и интересы работников, проводить взаимные консультации по этим и иным вопросам.

- Включать представителей профкома в состав рабочих групп по подготовке нормативно-правовых актов, программ, относящихся к сфере трудовых, экономических отношений.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Стороны подтверждают:

2.1. В соответствии с законом РБ «Об образовании» для работников образовательного учреждения работодателем является директор данного образовательного учреждения.

2.2. Регулирование трудовых отношений осуществляется трудовым законодательством РФ, иными законами РФ, РБ, содержащими нормы трудового права, иными нормативными трудовыми актами РФ, РБ, органов местного самоуправления, локальными нормативными актами.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Работник, принятые на работу без определения срока действия трудового договора, считается принятым на неопределенный срок.

2.5. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

2.6. В соответствии со ст.70 ТК РФ испытания при приеме на работу не устанавливаются лицам, окончившим образовательное учреждение начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающим на работу по полученной специальности и пед. работникам, имеющим действующую квалификационную категорию.

2.7. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, не может быть перезаключен на определенный срок без согласия работника.

2.8. Расторжение трудового договора с работником – членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. ст. ТК РФ:

81: п.п.2, 5, 6 (а), 7, 8, 10.

84 п.3;

278 п.2;

336 п.п. 1,2 производится с учетом мотивированного мнения выборочного органа первичной профсоюзной организации.

2.9. Решении о досрочном прекращении трудового договора с работником учреждения по основанию, предусмотренному п.2 ст.278 ТК РФ

применяется только в случае, если установлен факт его виновных действий (бездействия), обусловленных трудовым договором.

2.10. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов работников), повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера является обязательным для включения в трудовой договор.

2.11. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности труда. В этих целях:

Работодатель обязуется:

2.11.1. Осуществлять работу по подбору и расстановке кадров;

2.11.2. Осуществлять прием и увольнение работников в соответствии с действующим трудовым законодательством;

2.11.3. Знакомить сотрудника при приеме на работу с его должностными обязанностями, индивидуальным трудовым договором под роспись с условиями и оплатой труда, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором. Один экземпляр индивидуального трудового договора передается работнику.

2.11.4. Знакомить сотрудника с учебной нагрузкой на новый учебный год до его ухода в очередной отпуск.

2.11.5. Добиваться успешной деятельности учреждения повышения дисциплины труда, повышать материальное состояние Работников, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже установленных;

2.11.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

2.11.7. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.11.8. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск для всех категорий работников, не менее предусмотренного законодательством, согласно графику;

2.11.9. Предоставлять вновь принятым работникам очередной оплачиваемый отпуск в полном размере и с полной оплатой по истечении 6 месяцев с момента приема на работу или в объемах, предусмотренных законодательством (ст. 122 ТК РФ);

2.11.10. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета, в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, ст. 196 ТК РФ;

2.11.11. Устанавливать, по соглашению с работником как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполную рабочую неделю – беременным женщинам, работникам, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до достижения им 18 лет) или работникам,

осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

2.11.12. Предоставлять педагогическим работникам МОБУ ДЮСШ МР Гафурийский район РБ по их заявлению в соответствии со ст. 56 Закона Республики Башкортостан «Об образовании» длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяется Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до 1 года, утвержденного приказом Минобразования России от 07.12.00 г. № 3570.

2.11.13. Гарантировать в случае временной приостановки работы учреждения по вине работодателя (капитальный ремонт и др.) оплату времени простоя в размере не ниже двух третей средней заработной платы, если нет возможности перевода работников на другую работу с учетом специальности и образования (ст. 157 ТК РФ).

2.11.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования или получении ими первого профессионального образования в рамках, предусмотренных ст.173 - 176 ТК РФ.

2.11.15. Регулировать продолжительность рабочего времени работников Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом общеобразовательного учреждения, Трудовым договором. Считать за нормируемую часть рабочего времени педагогического работника количество часов, за которое ему выплачивается тарифная ставка заработной платы.

2.11.16. Привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия в случаях, предусмотренных ст. 99. ТК РФ,

2.11.17. Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие дни только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

2.11.18. Представлять Профсоюзному комитету информацию:

- для ведения коллективных переговоров не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса Профсоюзного комитета;
- для заключения коллективного договора;
- для контроля за выполнением коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса Профсоюзного комитета;
- по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашению, а также принятых в организации социальных программах (занятость, подготовка и обучение кадров, премирование, оказание материальной помощи);
- о реорганизации или ликвидации организации;
- о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников;
- об условиях и охране труда на рабочем месте;
- о существенных изменениях условий труда Работников;
- о предстоящем (в том числе массовом) высвобождении Работников не

позднее, чем за 2 месяца, а при массовом высвобождении Работников, не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором.

2.11.19. Работодатель обязуется представлять соответствующим органам по труду необходимую информацию для контроля за выполнением коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

2.11.20. Создавать условия, обеспечивающие деятельность первичной профсоюзной организации и Профсоюзного комитета в соответствии с ТК, законами, соглашениями, настоящим коллективным договором;

2.11.21. Сотрудничать с Профсоюзным комитетом в рамках установленных Правил внутреннего трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у Работников посредством переговоров;

2.11.22. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2.11.23. Учитывать мнение первичной профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ Работодателя;

2.11.24. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов, представления соответствующих профсоюзных организаций (их объединений) и их инспекций по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов;

2.11.25. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении учреждения, в формах:

- учета мнения Профсоюзного комитета или согласования с Профсоюзным комитетом локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также настоящим коллективным договором;

- проведения с Профсоюзным комитетом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получения от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждения с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участия в разработке и принятии коллективного договора;

- в иных формах, определенных ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами Работодателя, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, в том числе:

- участие председателя профкома в оперативных совещаниях;

2.11.26. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

Профсоюзный комитет обязуется:

2.11.27. Способствовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК);

2.11.28. Представлять Работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем, урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Работодателем;

2.11.29. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК);

2.11.30. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, включая законодательство об охране труда, коллективному договору, соглашениям, локальным нормативным актам, в том числе, принятым без необходимого учета мнения (согласования) Профкома» в случаях, установленных законодательством о труде, коллективным договором, соглашениям;

2.11.31. Контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК);

2.11.32. Представлять и защищать социально-трудовые права и интересы Работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в контрольно-надзорных органах, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;

2.11.33. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.11.34. Вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.11.35. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда;

2.11.36. Участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.11.37. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

Работники обязуются:

2.11.38. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

2.11.39. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.11.40. Выполнять установленные нормы труда;

2.11.41. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

2.11.42. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.11.43. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;

2.11.44. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в учебных классах и мастерских и на территории учреждения.

2.11.45. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Работодатель имеет право:

2.11.46. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.11.47. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

2.11.48. Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.11.49. Принимать локальные нормативные акты;

В соответствии с ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности». Трудовым кодексом РФ, Уставом профсоюзной организации работников образования Гафурийского района Республики Башкортостан и иными законами и нормативными правовыми актами РФ и РБ, соглашениями и коллективным договором

Профсоюзный комитет имеет право:

2.11.50. Получать и заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам:

- для ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса Профсоюзного комитета;

- для контроля за выполнением коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса Профсоюзного комитета;

- по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашению, а также принятых в организации социальных программах (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);

- о реорганизации или ликвидации организации;

- о введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников;
- об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- о существенных изменениях условий труда Работников;
- о предстоящем (в том числе массовом) высвобождении Работников не позднее, чем за 2 месяца, а при массовом высвобождении Работников, не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором.

2.11.51. Свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.11.52. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи Работникам-членам профсоюза.

Работник имеет право на:

2.11.53. Заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.11.54. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.11.55. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.11.56. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.11.57. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставление еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.11.58. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.11.59. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.11.60. Участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором формах;

2.11.61. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих социально-трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.11.62. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, в т. ч. морального вреда, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.11.63. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Профсоюзный комитет (первичную

профсоюзную организацию), а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.11.64. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.11.65. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.11.66. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Оплата труда работников производится в соответствии с Положением об оплате труда работников МОБУ ДЮСШ МР Гафурийский район Республики Башкортостан, утвержденного приказом № 6 от 20.03.2015 г.

Формирование и расходование средств, направляемых на потребление производится по согласованию сторон.

3.2. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

3.3. Обеспечивать минимальную месячную заработную плату Работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени, выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного человека;

3.4. Выплачивать заработную плату работникам 17 и 2 числа каждого месяца, согласно Положения об оплате труда работников МОБУ ДЮСШ МР Гафурийский район Республики Башкортостан, которое принимает Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом и является неотъемлемой частью данного коллективного договора (Приложение № 2) (ст. 135, 143 ТК РФ);

3.5. Выплачивать стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) согласно Положению, принятому с учетом мнения Профсоюзного комитета (Приложения № 10);

3.6. Сохранять среднюю заработную плату Работникам за все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения медицинских обследований;

3.7. Выдавать Работникам расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц за день до выдачи заработной платы, Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета организации.

Перечислять заработную плату по письменному заявлению Работников на указанные ими счета в банках;

3.8. Производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). В случае невыплаты в срок отпуск переносится по желанию Работника до получения им отпускных выплат;

3.9. Ставить в известность Работника об изменении существенных условий труда: систем и размеров оплаты труда, льгот, условий премирования, наименования профессий (должностей), разряда работы, совмещения профессий и других, не позднее, чем за два месяца;

3.10. Не допускать необоснованного снижения уровня заработной платы;

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

3.12. Работа в выходные и праздничные дни не допускается (кроме работающих по графику и по расписанию).

Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, согласия выборного профсоюзного органа и по письменному приказу руководителя.

Работа в выходные дни компенсируется предоставлением другого дня отдыха.

По желанию работника, работавшего в выходной и 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;

3.13. Анализировать качественный состав работников учреждения. С учетом образования, педагогического стажа и квалификации работников осуществляет тарификацию, согласовав ее с профкомом;

3.14. Согласовывать с профкомом все виды доплат и надбавок;

3.15. Информировать коллектив о размерах финансовых поступлений из всех видов источников. Отчитываться об их использовании не реже одного раза в полугодие;

3.16. Оказывать единовременную материальную помощь на лечебные цели при наличии экономии заработной платы;

3.17. Предоставлять и оплачивать учебный отпуск работникам, получающим первое высшее образование и при условии успешной сдачи экзаменационной сессии.

3.18. Каждый час работы в ночное время оплачивать в полуторном размере. Ночным считается время с 22ч. до 6ч.

3.19. Сверхурочную работу оплачивать за первые два часа работы в полуторном размере, за последние часы – в двойном размере.

3.20. Повышенный размер заработной платы работников учреждения по сравнению с тарифными ставками (окладами) предусматривается при отклонении различных видов работ от нормальных условий труда согласно Положению «Об установлении выплат компенсационного характера».

Профсоюзный комитет:

3.21. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью установления и изменения тарифных ставок работников, выплаты им заработной платы, компенсаций, пособий, доплат и надбавок.

3.22. Осуществляет контроль за ведением трудовых книжек сотрудников, правильностью исчисления общего трудового и педагогического стажа.

Стороны совместно:

3.23. Разрабатывают положение о премировании работников учреждения и утверждают его на общем собрании трудового коллектива.

3.24. Представляют работников к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.

3.24. Определяют продолжительность рабочего времени обслуживающего персонала в соответствии с графиком сменности, учетом ставки (заработной платы) с учетом продолжительности рабочей недели.

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК, отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК).

Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются администрацией учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета (Приложение № 6);

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК). Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством, а также иными соглашениями, коллективным договором.

Работодатель обязуется:

4.2. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора в письменной форме преимущественно на неопределенный срок;

4.3. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

4.4. Заключать срочные трудовые договора с принимаемыми вновь работниками только в случаях, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, по основаниям, предусмотренным ст. 59 ТК РФ, с учетом мнения Профсоюзного комитета;

4.5. Выполнять условия заключённых трудовых договоров;

4.6. Изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 ТК РФ);

4.7. Рассматривать все вопросы, связанные с ликвидацией организации, её подразделений, изменением формы собственности или организационно-правовой формы, полным или частичным приостановлением работы и др., влекущие за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда с участием Профсоюзного комитета;

4.8. В письменной форме сообщать Профсоюзному комитету, не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии пункта 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников соответственно не позднее, чем за три месяца (*ст. 82 ТК РФ, п. 2, ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», п.2, ст. 14 Закона РБ «О профессиональных союзах»*);

4.9. Представлять в Профсоюзный комитет не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, подлежащих увольнению, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные - при наличии двух или более иждивенцев;
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 20 лет;
- инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденные от основной работы;

4.11. Расторжение трудового договора в соответствии с пп. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК с работником — членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, (*ч. 4 ст. 82 ТК*).

Расторжение трудового договора в соответствии с пп. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК по инициативе работодателя с руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений

организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч. 4 ст. 82 ТК);

4.12. Использовать с учетом мнения Профсоюзного комитета внутрипроизводственные резервы организации для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- приостанавливать найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые Работники;

- выявлять возможности перемещений Работников внутри учреждения с их согласия;

- использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с Профсоюзным комитетом и по соглашению с Работником с предупреждением о том Работника не позднее, чем за два месяца;

- расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными Работниками, совместителями;

4.13. Заключать с Работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, о профессиональном обучении без отрыва от производства, а также направлении Работников на переподготовку;

4.14. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 2, 3а ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не более 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Профсоюзный комитет обязуется:

4.15. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также локальных нормативных актов организации, трудовых договоров, настоящего коллективного договора, соглашений;

4.16. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

4.17. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение (согласие) при расторжении трудовых договоров с Работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

4.18. Обеспечивать защиту и представительство Работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, урегулировании разногласий путем непосредственных переговоров с Работодателем;

4.19. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации;

4.20. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых увольнений Работников.

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

5.1. Стороны пришли к соглашению, что:

- работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения;
- работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников МОБУ ДЮСШ МР Гафурийский район Республики Башкортостан.

5.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в 3 года.

5.2.3. В случае направления работника на повышение квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (проезд к месту обучения и обратно, проживание).

5.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

5.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации в порядке, предусмотренном ст. 177 ТК РФ. Работодатель имеет право заключать с работником, совмещающим работу с обучением в высшем учебном заведении, ученический договор, а работник обязан неукоснительно выполнять условия договора.

5.2.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

5.2.7. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности осуществляется 1 раз в пять лет аттестационной комиссией МОБУ ДЮСШ МР Гафурийский район РБ.

5.2.8. Организовывать аттестацию педагогических работников в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» в целях установления квалификационной категории и по её результатам устанавливать работникам соответствующую заработную плату со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.2.9. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории осуществляется по их желанию 1 раз в 5 лет аттестационной комиссией МКУ «Отдел образования» муниципального района Гафурийский район Республики Башкортостан.

5.2.10. Аттестация руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений осуществляется аттестационной комиссией МКУ «Отдел образования» муниципального района Гафурийский район Республики Башкортостан.

5.2.11. Ходатайствовать об освобождении от тестирования следующих педагогических работников:

Награжденных:

- государственными наградами - орденами и медалями, почетными званиями со значением "Народный", "Заслуженный", полученными за педагогическую деятельность;

- отраслевыми наградами: значком "Отличник народного просвещения", "Отличник образования РБ", нагрудным знаком "Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального) образования РФ", званием "Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального) образования РФ";

- грамотой Президента РБ;

- Почетными грамотами Министерства образования РФ, Министерства образования РБ;

- аналогичными наградами иных ведомств за работу, совпадающую с профилем педагогической деятельности.

- победителей и лауреатов республиканского и всероссийского конкурсов профессионального мастерства «Педагог года».

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета (Приложение № 7), Уставом учреждения, Трудовым договором. За нормируемую часть рабочего времени педагогического работника считается количество часов, за которую ему выплачивается тарифная ставка заработной платы.

6.2. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учетом мнения Профсоюзного комитета.

6.3. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя

6.4. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе на один час для всех Работников (ст. 95 ТК РФ);

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

6.5. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам 42 календарных дня (*ст. 115 ТК РФ*).

6.6. Работодатель устанавливает следующие дополнительные оплачиваемые отпуска (при наличии фонда экономии заработной платы) отдельным категориям Работников:

- имеющим стаж работы в организации свыше 20 лет 2 дня;
- проявившим высокие результаты в труде (*педагоги, имеющие воспитанников - победителей Республиканских и Всероссийских соревнований*) - 2 дня;
- не имевшим в течение периода между очередными отпусками дней нетрудоспособности - 3 дня;
- со свадьбой самого работника - 3 дня;
- со свадьбой детей - 3 дня;
- со смертью членов семьи - 3 дня;
- с переездом на новое место жительства - 7 дней;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- для сопровождения ребенка младшего школьного возраста в школу - 1 день;
- работающим инвалидам - 3 дня;
- неосвобожденному председателю профкома организации - 3 дня;
- членам профкома - 1 день.

6.7. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить Работника не позднее, чем за две недели до его начала (*ст. 123 ТК РФ*).

6.8. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (*ст. 125 ТК РФ*).

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (*ст. 124 ТК*).

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

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (*ст. 127 ТК, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»*.)

6.9. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам,

продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК).

6.10. На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

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

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

г) работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;

д) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней (ст. 128 ТК);

е) работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющему ребенка-инвалида до достижения им 18 летнего возраста ежегодно по их заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время — до 14 календарных дней;

6.11. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам дополнительного образования в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, программам, сокращения количества групп.

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

6.13. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. Не более 36ч. в неделю (ст.333 ТК РФ).

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

А) по взаимному согласию сторон;

Б) по инициативе работодателя в случаях:

- Уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
- Возвращения на работу женщины, прерывающей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

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

6.15. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- По соглашению между работником и работодателем;
- По просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.

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

7.2. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в учреждении. Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссию по охране труда. Выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств работодателя.

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

7.4. Стороны исходят из того, что Профсоюзный комитет пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение Профсоюзного комитета об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует Профсоюзному комитету понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. Разрабатывать по согласованию с Профсоюзным комитетом и утверждать Правила и инструкции по охране труда;

7.5.2. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

7.5.3. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК);

7.5.4. Предоставлять всем работникам учреждения 2 рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра (с последующим документальным подтверждением);

7.5.5. Обеспечить рабочих, специалистов и служащих сертифицированными спецодеждой, и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами;

7.5.6. Участвовать на паритетных началах совместно с Профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, экологии, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

7.5.7. Обеспечить полноправное участие Профсоюзного комитета организации, уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза по охране труда в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК).

7.5.8. Создать условия для работы уполномоченных (доверенных) по охране труда профсоюза, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освободить их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 370 ТК);

7.5.9. Предоставить уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюза для выполнения возложенных на них обязанностей 4 часа рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств организации в размере среднего заработка, обеспечить совместно с профсоюзным комитетом их обучение и проверку знаний по охране труда с выдачей соответствующего удостоверения, установить доплату в размере 20% к их заработной плате за активную добросовестную работу по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве;

7.5.10. Провести в установленные сроки освидетельствование опасных производственных объектов на предмет их дальнейшей эксплуатации с участием органов государственного надзора и общественного контроля.

7.5.11. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда, согласно перечню, утвержденному постановлением Правительства РФ от 25.02.2000г. № 163;

- устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства индивидуальные режимы труда;

- обеспечить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением;

7.5.12. Совместно с Профсоюзным комитетом, уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профсоюза, организовать контроль за

состоянием условий и охраны труда в учреждении и выполнением соглашения по охране труда;

7.5.13. Регулярно (ежеквартально) рассматривать на совместных заседаниях с Профсоюзным комитетом вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в учреждении и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;

7.5.14. Организовывать экологические субботники;

7.6. Профсоюзный комитет обязуется:

7.6.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

7.6.2. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

7.6.3. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда;

7.6.4. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные органы в организации, уполномоченный по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Государственную инспекцию труда для принятия неотложных мер (п.2.1. Закона РБ «О профессиональных союзах»).

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзный комитет, уполномоченный по охране труда, вправе требовать от работодателя приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Государственной инспекцией труда. Работодатель обязан незамедлительно выполнить такое требование, а так же не применять каких либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

7.7. Работник в области охраны труда обязан (ст.214 ТК):

7.7.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

7.7.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.7.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве,

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

7.7.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК);

7.7.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

7.8. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

8. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ.

При регулировании труда женщин, лиц с семейными обязанностями стороны руководствуются нормами ст. 253 – 264 ТК РФ

Работодатель обязуется:

8.7.1. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время;

8.7.2. Не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов до 18 лет без их согласия;

8.7.3. Предоставлять, по заявлениям женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве один день в месяц;

Все гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

9. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

Положения настоящего раздела распространяются на работников в возрасте до 35 лет.

В целях пополнения организаций молодыми кадрами, более эффективного их участия в развитии организации, обеспечения условий труда и социальной защиты молодежи

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.2. Способствует профкому в вопросах вовлечения в члены профсоюза молодых специалистов и работников;

9.1.3. Предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск (1 день) отцу при выписке новорожденного из роддома;

9.1.4. Выплачивать единовременные выплаты поступающим на работу молодым специалистам, принимаемым по направлению:

9.1.5. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, самодеятельным художественным и техническим творчеством,

9.1.6. Предоставлять дополнительные выходные дни для Работников, успешно обучающихся на заочных отделениях высшего профессионального образования;

9.1.7. Производить при необходимости повышение квалификации молодым работникам не реже 1 раза в 3 года;

9.1.8. Соблюдать квоты рабочих мест для трудоустройства выпускников образовательных учреждений, а также демобилизованных из рядов Вооруженных Сил РФ;

9.1.9. Гарантировать предоставление молодым работникам льгот и гарантий, предусмотренных законом.

9.2. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

9.2.1. Обеспечивать участие представителей молодежи в комиссиях по ведению переговоров по заключению коллективного договора, в работе жилищно-бытовой комиссии, комиссии по трудовым спорам, по охране труда;

9.2.2. Активно участвующим в общественной работе, по предоставлению профкома предоставлять 1 дополнительный оплачиваемый день к отпуску.

9.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

9.3.1. Проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную жизнь;

9.3.2. Вести контроль за соблюдением установленных законодательством норм, льгот и гарантий молодых работников;

9.3.3. Информировать молодых работников о деятельности профсоюзных организаций в вопросах защиты их социально-экономических интересов;

9.3.4. Проводить обучение молодых рабочих по ведению переговоров с работодателем по отстаиванию своих социально-экономических прав (повышение зарплаты, механизм ее индексации, возможное изменение норм труда, порядок увольнения и т.д.);

10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

Работодатель обязуется:

10.1. Выделяет транспорт для перевозки строительных материалов, переезда на другое место жительства в пределах района, а также для организации ритуальных услуг членам коллектива.

10.2. Предоставлять Работникам, при возникновении указанных ниже обстоятельств семейного или личного характера (помимо предусмотренных в п. 5:6.), дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ):

- в связи с бракосочетанием;

- в связи с рождением или усыновлением ребенка;
- для проводов детей в армию;
- в связи с бракосочетанием детей Работника;
- в связи с переездом на новое место жительства;
- при праздновании юбилейных дат (50,55,60) со дня рождения;
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы;
- для участия в похоронах родных и близких;
- для ликвидации аварии в жилом помещении.

10.3. Обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке Работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд;

10.4. Обеспечивать деятельность комиссии по социальному страхованию в организации;

10.5. Обеспечивать оздоровление в детских оздоровительно-воспитательных организациях круглогодично, в период школьных каникул детей Работников;

10.6. Предоставлять возможность использования отпуска во время учебного процесса при необходимости лечения или наличии санаторной путевки;

10.7. Предоставлять дополнительный отпуск за активную общественную работу при наличии фонда экономии заработной платы:

- председателю профкома – 2 дня;
- членам профкома – 1 день;
- председателю комиссии по социальному страхованию – 1 день;
- уполномоченному по охране труда – 1 день;

10.8. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство);

10.9. С учетом результатов и качества работ устанавливает надбавки младшему обслуживающему персоналу, другим категориям низкооплачиваемых работников в пределах средств, выделенных на оплату труда, а также за счет внебюджетных средств.

10.10. Устанавливать доплаты из фонда стимулирования, с учетом мнения профкома:

- работникам учреждения, удостоенных ведомственных почетных званий СССР, РФ, РБ, а также награжденным ведомственными знаками отличия, в пределах средств, выделенных на оплату труда, а также за счет внебюджетных средств.

10.11. В пределах средств, выделенных на оплату труда, а также за счет внебюджетных средств, стимулировать, с учетом мнения профкома, творчески работающих педагогов.

10.12. При предоставлении работникам очередного отпуска и в честь Международного Дня учителя выплачивать единовременное материальное вознаграждение в размере месячной заработной платы (в пределах средств, выделенных на оплату труда).

10.13. Производить увольнение работника по инициативе администрации только с учетом мнения профкома.

10.14. Оказывать материальную помощь работникам учреждения, пострадавшим от стихийных бедствий (пожары, наводнения и др.).

10.15. Исключать случаи нарушения сроков выплаты заработной платы работникам МОБУ ДЮСШ МР Гафурийский район РБ.

Данная компенсация выплачивается педагогическим работникам (в том числе совместителям), которые по месту основной работы эту компенсацию не получают) независимо от нахождения их во всех видах отпусков (в том числе в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, а также независимо от объема учебной нагрузки.

10.17. Предоставлять дополнительный день отдыха в первый день каждого учебного года женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1-4 классы) и выпускников 9 и 11 классов.

10.18. Предоставлять возможность использования отпуска во время учебного процесса при необходимости лечения и наличии санаторной путевки.

10.19. Работникам учреждения при выходе на заслуженный отдых выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере не менее месячной заработной платы в пределах средств, выделенных на оплату труда.

Профсоюзный комитет обязуется:

10.21. Добиваться от Работодателя ежемесячной информации о перечислении страховых взносов в Пенсионный фонд;

10.22. Активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом Работников;

10.23. Осуществлять контроль за обеспечением сохранности архивных документов организации по личному составу.

11. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

11.1. Работодатель включает представителей Профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 статьи 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

11.2. Первичная профсоюзная организация и ее выборный орган - Профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, настоящего коллективного договора. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профсоюзному комитету организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 370 ТК РФ).

11.3. Работодатель создает условия для участия представителей Профсоюзного комитета в урегулировании разногласий между Работодателем и Работником.

11.4. В целях самозащиты трудовых прав Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, соглашениями, настоящим коллективным договором (*ст. ст. 379 и 380 ТК РФ*).

11.5. Работодатель обязан рассмотреть заявление Профсоюзного комитета о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в Профсоюзный комитет.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (*ст. 195 ТК РФ*).

11.6. Работодатель и Профсоюзный комитет образуют комиссию по трудовым спорам и организуют ее работу в соответствии с Положением (Приложение № 12).

12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

12.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституциями РФ и РБ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом РБ «О профессиональных союзах» и другими законодательными актами.

12.2. Работодатель создает условия для осуществления деятельности первичной профсоюзной организации, Профсоюзного комитета (*ст. 377 ТК РФ*).

12.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа — Профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами и законами Республики Башкортостан, настоящим коллективным договором

12.4. Работодатель обязуется:

12.4.1. Соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором, соглашением (*глава 58 ТК РФ*);

12.4.2. Не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для проведения проверок

соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также выполнения условий коллективного договора, соглашения (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

12.4.3. Представлять Профсоюзному комитету по его запросу информацию, предусмотренную законодательством о труде, настоящим коллективным договором, соглашениями, а также данные статотчетов по согласованному перечню (ст. 37 части 7, 8 ТК РФ, ст. 17 ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

12.4.4. Безвозмездно предоставлять Профсоюзному комитету помещения для работы, а также для проведения заседаний, собраний, хранения документов; предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте; предоставлять Профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи (телефон, электронную почту и т.п.) и оргтехники по согласованному перечню (Приложение № 14);

12.4.5. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профсоюзного комитета. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Работодателем;

12.4.6. Производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы Профсоюзного комитета, не ограничивать пользование внутренними средствами радиовещания и местного телевидения (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

12.4.7. Предоставить возможность участия в работе коллегиального руководящего органа организации председателю Профсоюзного комитета с правом голоса (ст. 53 ТК РФ);

12.4.8. Расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие с не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей;

12.4.9. Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Работодатель одновременно с выплатой заработной платы Работникам ежемесячно и бесплатно перечисляет членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников - членов профсоюза на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации в размере 1 % от общей суммы начисленных профсоюзных взносов.

В таком же порядке и на тех же условиях Работодатель перечисляет на счет вышестоящей профсоюзной организации денежные средства из заработной платы Работников, не являющихся членами профсоюза, но на которых распространяется настоящий коллективный договор, в размере 1 % от их заработной платы по письменным заявлениям Работников;

12.4.10. Гарантировать права на труд Работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы (*статья 374 ТК РФ*);

12.4.11. Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов, комиссии по трудовым спорам для проведения соответствующей общественной работы с сохранением среднего заработка за счет Работодателя:

- председателю Профсоюзного комитета 5 часов в неделю,
- его заместителю 4 часа в неделю,
- уполномоченному Профсоюзного комитета по охране труда 5 часов в неделю,
- членам комиссии по трудовым спорам 3 часа в неделю,

12.4.12. Освобождать от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя членов профсоюзных органов, представителей профсоюзной организации в комиссиях на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами;

12.4.13. Освобождать членов профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

12.5. Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профессиональных союзов, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами (*ст. 378 ТК РФ*).

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

12.7. Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны договорились, что:

- 13.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 13.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 13.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.
- 13.4. Рассматривают в кратчайшие сроки все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

- 13.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения- забастовки.
- 13.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 13.7. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами (ст. 43 ТК РФ)
- 13.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, при реорганизации в форме преобразования.
- 13.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 13.10. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.
- 13.11. При ликвидации МОБУ ДЮСШ МР Гафурийский район Республики Башкортостан коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).
- 13.12. Неотъемлемой частью коллективного договора являются
Приложения.

Перечень приложений
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников МОБУ ДЮСШ МР Гафурийский район Республики Башкортостан.
2. Положение об оплате труда работников МОБУ ДЮСШ МР Гафурийский район Республики Башкортостан с приложениями.
3. Список профессий и должностей с вредными условиями труда.
4. Список профессий и должностей сотрудников для выдачи спецодежды.
5. Перечень профессий и работников для получения смывающих и обезвреживающих средств.
6. Перечень должностей работников для установления дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.
7. План оздоровительно – профилактических мероприятий МОБУ ДЮСШ по охране труда.
8. План мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно – спортивного комплекса «ГТО» в МОБУ ДЮСШ.
9. План мероприятий по профилактике ВИЧ – инфекции «ВИЧ /СПИД и сфера труда» в МОБУ ДЮСШ.
10. Положение о премировании и материальном стимулировании работников МОБУ ДЮСШ.

Директор МОБУ ДЮСШ

МР Гафурийский район РБ



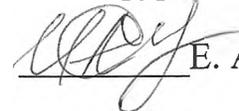
Р. М. Ишмухаметов



Председатель профсоюзной

организации МОБУ ДЮСШ

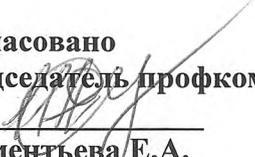
МР Гафурийский район РБ



Е. А. Клементьева

Коллективный договор принят на собрании трудового коллектива

Протокол № ___ от « ___ » _____ 201__ года

Согласовано
Председатель профкома

Клементьева Е.А.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОБУ ДЮСШ

Р.М.Ишмухаметов

Приказ № 28 от « 23 » 09 / 20 / 3 г.



01-08

**Правила внутреннего трудового
распорядка для сотрудников
МОБУ ДЮСШ МР Гафурийский район
Республики Башкортостан**

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, достижению высокого качества работ, повышению производительности труда и воспитанию у работников ответственности за результаты работы школы.

1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка по юридической силе являются локальным нормативным актом.

1.3. Настоящие Правила обязательны для выполнения всеми работниками школы.

1.4. Настоящие Правила доводятся до каждого работника школы.

2. Порядок приема на работу

2.1. Прием на работу в МОБУ ДЮСШ производится посредством заключения трудового договора. Право подписания трудового договора принадлежит руководителю школы

. Прием на работу оформляется приказом по личному составу, который объявляется работнику под роспись в 3-х дневный срок со дня начала работы.

2.2. При приеме на работу представляются следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;
- 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;
- документ об отсутствии медицинских противопоказаний для работы в учреждении системы образования и другие медицинские документы, установленные действующим законодательством.

2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работник знакомится под роспись с коллективным договором и с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника:

- с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка;
- с должностной инструкцией
- с нормами производственной санитарии и гигиены труда, правилами противопожарной безопасности и техники безопасности на рабочем месте;
- с положением об оплате труда;

2.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе:

- для рядовых работников - на срок не более 3 месяцев;

– для руководителей компании и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – на срок до 6 месяцев. Условие об испытательном сроке указывается в трудовом договоре и приказе о приеме на работу.

2.5. В период испытательного срока на работников полностью распространяется Трудовой кодекс РФ (ст. 70 ТК РФ).

2.6 При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения его срока расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших для этого основанием. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке.

2.7 Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

3. Условия труда

3.1. В ДЮСШ устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём. Продолжительность рабочего дня для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчёта 40-часовой рабочей недели.

Графики работы утверждаются директором школы по согласованию с зам. директором по УВР и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха. Графики объявляются работнику под расписку и вывешиваются на видном месте не позднее чем за один месяц до их введения в действие.

3.2. Работа в установленные для работников графиками выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

3.3. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор МОБУ ДЮСШ по согласованию с зам. директором по УВР до ухода работника в отпуск.

При этом:

- у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность учебно-тренировочных групп и объём учебной нагрузки;
- неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;
- объём учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возможно лишь в случаях, если изменилось количество учебно-тренировочных групп или количество часов по учебному плану, учебной программе (ст.66 «Типовое положение об образовательном учреждении»).

3.4. Расписание занятий составляется администрацией школы, исходя из педагогической целесообразности, с учётом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени тренеров-преподавателей.

3.5. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем тренеров-преподавателей. В эти периоды, а также в периоды отмены учебно-тренировочных занятий в спортивной школе они могут привлекаться администрацией школы к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

3.6. Общие собрания, заседания тренерского совета, занятия внутришкольных методических объединений, совещания не должны продолжаться, как правило, более двух часов, родительские собрания – полутора часов, собрания учащихся – одного часа.

3.7. Вовремя начать и закончить учебно-тренировочное занятие, не допуская бесполезной траты учебного времени.

3.8. Иметь планы на каждый учебный час.

3.9. Независимо от расписания занятий присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для тренеров и учащихся.

3.10. Безусловно выполнять распоряжения учебной части точно и в срок.

3.11. Выполнять все приказы директора спортивной школы безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам.

3.12. Педагогическим и другим работникам спортивной школы запрещается:

отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;

удалять учащегося с занятия.

3.13. Посторонним лицам разрешается присутствовать на занятиях с согласия тренера-преподавателя и разрешения директора школы.

Во время проведения учебно-тренировочного занятия не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся.

3.14. Администрация спортивной школы организует учёт явки на работу и уход с неё всех работников спортивной школы.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно ранее, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

4. Основные права работника

4.1 Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

5. Основные права работодателя

5.1 Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты;

создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

6. Основные обязанности работодателя

6.1. Работодатель обязан своевременно и точно определять и корректировать основные направления деятельности работника, рационально осуществлять постановку целей и задач, обеспечить работника постоянным рабочим местом, соответствующим санитарным нормам, нормам охраны труда и техники безопасности, а также информационными материалами, документацией, оборудованием, средствами связи и прочими вспомогательными принадлежностями, необходимыми для решения поставленных задач.

6.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

6.3. Проводить индивидуальную работу с сотрудниками, планировать и осуществлять развитие карьеры персонала.

6.4. Своевременно разрешать обоснованные жалобы и предложения работников, не допускать ущемления их личных и трудовых прав, обеспечивать разрешение назревших социально-бытовых проблем персонала в соответствии с финансово-хозяйственными возможностями Организации и личным вкладом каждого работника в деятельность Организации.

6.5. Предоставлять все льготы и гарантии в соответствии с ТК РФ.

7. Основные обязанности работника

а) работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, требования Устава МОБУ ДЮСШ и Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать дисциплину труда: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

б) систематически, не реже одного раза в пять лет, повышать свою профессиональную квалификацию;

в) быть примером в поведении и выполнении морального долга, как в школе, так и вне школы;

в) полностью соблюдать требования по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями; обо всех случаях травматизма немедленно сообщать администрации;

с) беречь общественную собственность и воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному имуществу;

д) ежегодно в установленные сроки проходить медицинские осмотры, флюорографию, сдавать анализы, установленные законом.

7.2. Содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях школы.

7.3. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

7.4. Беречь имущество школы, бережно использовать материалы, рационально расходовать электроэнергию, тепло, воду.

7.5. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

7.6. Приходить на работу за 10 минут до начала своих учебно-тренировочных занятий по расписанию.

7.7. Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утверждёнными директором школы на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.

8. Поощрения за успехи в работе

8.1. За добросовестное выполнение должностных обязанностей и достижение конкретных результатов в работе, повышение производительности труда, новаторство и другие достижения в работе, способствующие эффективной коммерческой деятельности Организации, работники поощряются:

- объявлением благодарности;
- награждением ценным подарком;
- выдача премии;-

8.2. Поощрения оформляются приказом и объявляются работнику и коллективу.

8.3. За высокие показатели и значительный личный вклад в развитие Организации, проявленные деловые, профессиональные качества и способности работники поощряются персональным повышением должностных окладов, выдвижением на вышестоящие должности и другими видами поощрений, повышающими социальную обеспеченность и защищенность работников и членов их семей.

9. Ответственность за упущения в работе и нарушения трудовой дисциплины

9.1. Нарушения трудовой дисциплины, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него обязанностей влекут за собой дисциплинарную ответственность работника.

За нарушения трудовой дисциплины применяется (ст. 192 ТК РФ):

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям (ст. 81 ТК РФ).

9.2. Работник, совершивший нарушение трудовой дисциплины, обязан предоставить объяснения в письменном виде по факту нарушения. При отказе работника от письменного объяснения его непосредственными руководителями совместно с представителями отдела управления персоналом составляется акт (ст. 193 ТК РФ).

9.3. Дисциплинарное взыскание оформляется приказом и доводится до работника (под роспись). В случае отказа работника подписать приказ составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

9.4. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения (ст. 193 ТК РФ).

9.5. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ст. 193 ТК РФ), что не препятствует привлечению работника к материальной ответственности за ущерб, причиненный администрации (ст. 238 ТК РФ).

9.6. Работодатель по собственной инициативе, по ходатайству непосредственных руководителей, представительного органа работников, по просьбе самого работника имеет право до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания снять с него взыскание за добросовестную работу, результативность и безупречное поведение (ст. 194 ТК РФ).

9.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет, подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

10. Изменение трудового договора

10.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных в ТК РФ.

10.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не менее, чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено настоящим ТК РФ.

10.3. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в

той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

11. Основания прекращения трудового договора

11.1. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

11.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. По договоренности между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут в срок, о котором просит работник.

11.3. Прекращение трудового договора оформляется приказом, с которым знакомится работник под роспись.

11.4. Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения работодатель выдает работнику трудовую книжку и производит с ним окончательный расчет.

Согласовано
 Председатель
 профсоюзного комитета
 Григорьева А.С.
 Дата _____ 2015 г.

Утверждаю
 Директор МОВУ ДЮСШ
 Ишмухаметов
 Дата 20.03.2015 г.
 Приказ от 20.03.2015 г. № 6

**«Об оплате труда работников
 Муниципального образовательного бюджетного учреждения
 Детско-юношеская спортивная школа МР Гафурийский район РБ**

Раздел 1. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального образовательного бюджетного учреждения Детско-юношеская спортивная школа МР Гафурийский район РБ (далее - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации с целью определения единых отраслевых подходов к оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Гафурийского района (далее - учреждения), обеспечения заинтересованности работников учреждений в конечных результатах труда.

2. Условия оплаты труда работников учреждения включают размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам, повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Условия оплаты труда, включая размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Система оплаты труда работников учреждения, предусмотренная настоящим Положением, применяется для работников, должности которых включаются в штатное расписание, тарификационный список учреждения.

5. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

6. Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам).

Решения о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимаются руководителем учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения тарифной ставки, оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новую тарифную ставку, оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и

стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), за исключением повышающего коэффициента за работу в сельской местности.

7. Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности, устанавливается в размере 0,25 к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) работников учреждения, работающих и проживающих в сельской местности, должности которых включены в Перечень должностей работников бюджетных учреждений Гафурийского района, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, производится исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, а также Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

8. Оплата труда работников учреждения, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

10. Порядок и условия оплаты труда в учреждении по общеотраслевым должностям служащих и рабочих определяются в соответствии с постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27.10. 2008 года № 374 « Об оплате труда работников госучреждений образования РБ»

11. Заработная плата работника учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда.

Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и система премирования устанавливаются настоящим Положением, другими локальными нормативными актами учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

Средняя заработная плата работников учреждения не может быть ниже уровня средней заработной платы педагогических работников за выполняемую ими учебную (преподавательскую) и другую работу, определяемого в соответствии с решениями Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, органов государственной власти Курганской области.

Повышение заработной платы работников учреждения производится поэтапно с возможным привлечением на эти цели не менее трети средств, получаемых за счет оптимизации неэффективных расходов.

12. Руководитель учреждения (далее - руководитель) несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

Раздел 2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, работников учебно-вспомогательного персонала учреждений

13. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным

группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

14. Тарифная ставка представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника учреждения за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Тарифная ставка устанавливается работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях почасовой оплаты труда.

Оклад (должностной оклад) представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат и устанавливается работникам учреждения, работникам учебно-вспомогательного персонала, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях исполнения обязанностей по соответствующей штатной должности.

15. Тарифные ставки и оклады (должностные оклады) педагогических работников устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования по занимаемым должностям педагогических работников, работников учебно-вспомогательного персонала в соответствии приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

16.

Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761 н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и назначенным в порядке исключения по рекомендации аттестационной комиссии на соответствующую должность так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы, устанавливается минимальная тарифная ставка, минимальный оклад (должностной оклад).

17. Положением об оплате труда работников учреждения, приказом по школе предусматривается установление педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала следующих повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности;
- повышающий коэффициент за наличие государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР;
- повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы.

В случаях, когда работникам учреждения предусмотрено повышение тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из тарифных ставок, оклада (должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

18. Повышающий коэффициент, учитывающий наличие государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР, применяется к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) педагогических работников учреждения, имеющих государственную награду, которым присвоены почетные звания Российской Федерации или СССР, при условии соответствия педагогических работников занимаемой должности.

Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих наличие государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР, приведены в таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Показатели квалификации	Основание для установления повышающего коэффициента	Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР
Наличие почетного звания	Почетные звания СССР, Российской Федерации «Народный...», «Заслуженный...» при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	0,1
	Мастер спорта, гроссмейстер по шахматам (шашкам) (для педагогических работников, в том числе преподавателей физического воспитания)	0,1

19. Установление (изменение размеров) повышающих коэффициентов, учитывающих наличие государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР, производится:

- при награждении государственной наградой - с даты награждения государственной наградой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации;

- при присвоении почетного звания - с даты присвоения почетного звания в соответствии с указом Президента Российской Федерации.

20. Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику работы, приведены в таблице 2 настоящего Постановления.

Таблица 2

Виды работ	Повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы
Работа в многопрофильных образовательных учреждениях дополнительного образования детей	0,1
Работа в группах для детей дошкольного возраста	0,05
Работа с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей	0,1

Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья	0,1
--	-----

21. Педагогическим работникам учреждения, работникам учебно-вспомогательного персонала устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

22. Педагогическим работникам учреждения, работникам учебно-вспомогательного персонала производятся выплаты стимулирующего характера и иные выплаты, предусмотренные разделами 6 и 7 настоящего Положения.

Раздел 3. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

24. Почасовая оплата труда педагогических работников в учреждении применяется при оплате за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев.

23. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате труда специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совместительства из других организаций.

25. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной тарифной ставки педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

26. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Раздел 6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

40. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты.

41. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

42. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя.

43. Работникам учреждения при наличии оснований устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

44. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

45. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам аттестации рабочего места в размере от 0,12 до 0,24 оклада (должностного оклада). Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Перечень должностей работников и размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются коллективным договором.

46. Оплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 35 процентов от часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

47. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

48. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

49. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

50. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Курганской области устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

51. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), рассчитываются от тарифной ставки, оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

Раздел 7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

52. Учреждение в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок установления стимулирующих выплат.

53. Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам учреждения производится с учетом показателей результатов труда,

Учреждение предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности и др.

54. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах. Установление выплат стимулирующего характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя на учебный год.

56. При установлении условий оплаты труда работникам применяются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за работу в сельской местности.

57. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается в отношении работников, работающих в учреждении, руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) по должности на повышающий коэффициент.

58. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

59. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

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

61. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов в соответствии с критериями оценки, разработанными в учреждении.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, работающего в учреждении. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

63. Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности, устанавливается в размере 0,25 к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) работников учреждения, работающих и проживающих в сельской местности,

64. Размер повышающего коэффициента за работу в сельской местности - 0,25.

69. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладу:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

70. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами руководителем учреждения в отношении работников, работающих в учреждении.

71. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада рабочего на повышающий коэффициент.

72. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

73. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

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

75. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов, в соответствии с критериями оценки, разработанными в государственном учреждении.

76. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, работающего в учреждении. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

81. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя.

82. Рабочим устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения. Установление выплат стимулирующего характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя.

Раздел 10. Другие вопросы оплаты труда

83. Выплата материальной помощи работникам учреждения производится по основаниям положения «Об оказании материальной помощи работникам», утвержденного общим собранием трудового коллектива.

84. Материальная помощь работникам выплачивается в пределах утвержденного на соответствующий год фонда оплаты труда.

Работникам при наличии финансовых средств могут выплачиваться иные выплаты социального характера.

Список

профессий и должностей с вредными условиями труда, работа
в которых дает право на дополнительный отпуск

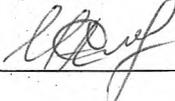
№	Наименование профессий и должностей	Продолжительность доп. отпуска в календ. днях
1.	Уборщица служебных помещений	2 дня

«Согласовано»

«Утверждаю»

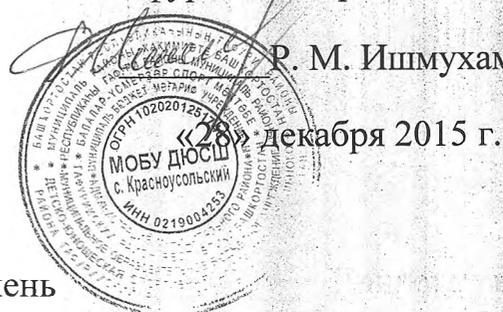
Председатель профсоюзной организации
МОБУ ДЮСШ МР Гафурийский район РБ

Директор МОБУ ДЮСШ МР
Гафурийский район РБ


Е. А. Клементьева


Р. М. Ишмухаметов

«28» декабря 2015 г.



Перечень

Профессий и должностей сотрудников, которым

в соответствии с нормами предусматривается бесплатная выдача спецодежды

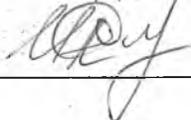
№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование спецодежды	Сроки носки
1.	Уборщица служебных помещений	Халат Рукавицы х/б Резиновые перчатки	12 мес. 1 мес. До износа

«Согласовано»

«Утверждаю»

Председатель профсоюзной организации
МОБУ ДЮСШ МР Гафурийский район РБ

Директор МОБУ ДЮСШ МР
Гафурийский район РБ


Е. А. Клементьева


П. М. Ишмухаметов

«28» декабря 2015 г.



Перечень

Профессий работников, получающих бесплатно смывающие и
обезвреживающие средства

(перечень и нормы могут быть изменены по результатам аттестации рабочих мест по
условиям труда)

№ п/п	Наименование должностей (профессий)	Вид средства	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1.	Водитель	Средства гидрофильного действия	100 мл.
		Твердое туалетное мыло	300 гр.
		Очищающие кремы, гели и пасты	200 мл.
		Регенирирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл.
2.	Уборщица служебных помещений	Мыло туалетное Порошок Сода Белизна	200 гр. 1 п. 1 п. 1 б.

Примечание. Данный Перечень разработан в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г.. № 1122н

Перечень

должностей работников, которым устанавливается дополнительный отпуск
за ненормированный рабочий день

Директор – 3 дня

Делопроизводитель – 3 дня

План

оздоровительно – профилактических мероприятий муниципального образовательного бюджетного учреждения Детско – юношеская спортивная школа муниципального района Гафурийский район Республики Башкортостан

№п/п	Мероприятия	Срок исполнения	Ответственные
1.	Ежегодный медосмотр Диспансеризация сотрудников	1 раз в год	Директор Председатель профкома Мед. учреждение
2.	Вакцинопрофилактика: - кори, - дифтерии, - Туберкулинодиагностика - грипп	Ежегодно 1 раз в 10 лет Ежегодно ежегодно	Мед. учреждение
3.	Организационная работа по обеспечению летнего отдыха детей сотрудников	Апрель - август	Председатель профкома
4.	Участие в Спартакиаде «Здоровье работников образования - волейбол - настольный теннис - лыжные гонки - шахматы - плавание	Январь - март	Директор Председатель профкома

Директор МОБУ ДЮСШ

МР Гафурийский район РБ



Р. М. Ишмухаметов

Председатель профкома

Е. А. Клементьева

Согласовано:
 Председатель профсоюзной организации
 МОБУ ДЮСШ

Е. А. Клементьева
 протокол заседания профкома
 № ___ от _____

Утверждаю:
 Директор МОБУ ДЮСШ
 Р. М. Ишмухаметов
 Приказ № ___ от _____

**План мероприятий
 по профилактике ВИЧ – инфекции «ВИЧ/СПИД и сфера труда» в
 МОБУ ДЮСШ МР Гафурийский район РБ
 на 2016-2018 гг.**

№	Мероприятие	Дата
1	Разработка анкеты	сентябрь
2	Подборки тематических информационно-образовательных материалов для буклетов, брошюр и плакатов с информацией о способах профилактики ВИЧ-инфекции	В течении учебного года
3	Проведение презентации актуальности проблемы, основных вопросов по ВИЧ и плана профилактической работы для руководителя учреждения	В течении учебного года
4	Оформление информационного стенда	В течении учебного года
5	Проведение анонимного анкетирования по уровню информированности и собственных рисков для инфицирования до профилактических мероприятий	В течении учебного года
6	Включение темы по ВИЧ в индивидуальные инструктажи (при приеме на работу, при проведении инструктажа по охране труда и пр.)	В течении учебного года
7	Проведение профилактических акций к Памятным датам	В течении учебного года
8	Показ тематических фильмов с последующим обсуждением	В течении учебного года

	процессом тестирования населения в рамках Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).	декабрь
5	Организация и проведение мероприятий обучающимися по ознакомлению с Всероссийским физкультурно-спортивным комплексом «Готов к труду и обороне» (ГТО).	октябрь - ноябрь

Просим Вас ответить на несколько вопросов, это поможет нам в дальнейшей работе.

Анонимность гарантируется. Пожалуйста, подчеркните выбранные ответы.

1. Где в течение последнего года Вы слышали информацию о ВИЧ/СПИДе?

а) телевидение б) радио в) в печатных СМИ г) в интернете д) нигде

2. Как передается ВИЧ-инфекция? а) при кашле и чихании б) при переливании

крови в) при укусе кровососущих насекомых г) при внутривенном употреблении наркотиков д) при рукопожатии, объятиях е) при незащищенном половом контакте ж) при ласках, поцелуях з) при пользовании общими маникюрными принадлежностями, бритвенными приборами и) при нанесении татуировок, выполнении пирсинга к) от ВИЧ-инфицированной матери ребенку во время беременности, родов и грудного вскармливания

3. Кто может заразиться ВИЧ/СПИДом? а) гомосексуалисты б) проститутки

в) медицинские работники г) в/в наркоманы д) доноры крови е) любой человек, пренебрегающий правилами безопасного поведения

4. Может ли ВИЧ-инфицированный человек внешне выглядеть здоровым?

а) да б) нет

5. Каким образом Вы знакомитесь со своими сексуальными партнерами?

а) допускаю контакты с девушками легкого поведения б) в компании друзей, в ночных клубах в) на сайтах знакомств г) имею постоянного сексуального партнера

6. Сколько половых партнеров у Вас было за последний год?

а) 1-2 б) 3-4 в) 5 и более

7. Безопасный секс - это: а) использование презерватива при каждом сексуальном

контакте б) применение контрацептивных таблеток в) постоянный сексуальный партнер

8. Ваше отношение к наркотикам: а) никогда не пробовал б) употреблял несколько

раз в) употребляю регулярно

9. Допускаете ли Вы для себя лично возможность заразиться ВИЧ-инфекцией?

а) да б) нет в) не знаю

10. Хотите ли Вы получить дополнительную информацию по вопросам ВИЧ-инфекции?

а) да - полную и подробную б) да - как не заразиться в) нет - так как знаю достаточно

11. Считаете ли Вы необходимым периодически обследоваться ВИЧ?

а) да б) нет

12. Перестанете ли Вы общаться с коллегой по работе, если узнаете, что он -

ВИЧ-инфицированный? а) да б) нет

13. Как, на Ваш взгляд, нужно бороться с распространением ВИЧ-инфекции?

а) изолировать ВИЧ-инфицированных людей от общества

б) информировать широкие слои населения о способах профилактики

в) другое _____

14. Ваш пол: мужской / женский

15. Ваше образование: а) начальное б) среднее в) средне-специальное г) высшее

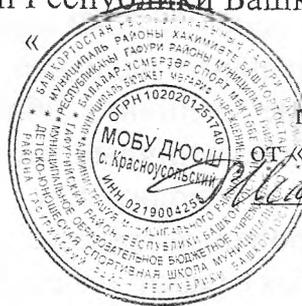
16. Ваш возраст _____ лет

Благодарим за сотрудничество!

Муниципальное образовательное бюджетное учреждение
 Детско-юношеская спортивная школа
 МР Гафурийский район Республики Башкортостан

ПРИНЯТО

на заседании педагогического совета
 от «23» августа 2016 г. № 4



УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
 от «01» сентября 2016 г. №27
 Ишмухаметов Р.М.

Согласовано

Председатель профкома
 Клементьева Е.А.

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании и материальном стимулировании

1. Общие положения.

О премировании и материальном стимулировании разработано в МОБУ ДЮСШ МР Гафурийский район Республики Башкортостан (далее «Учреждение») в целях усиления материальной заинтересованности трудового коллектива и отдельных работников в применении прогрессивных форм организации труда, повышения качества работы, росте профессионального мастерства педагогов за счет и в пределах фонда заработной платы (фонда оплаты труда),

1.2. Распределение фонда дополнительной оплаты труда производится в соответствии с данным Положением, разработанным администрацией Учреждения.

1.3. Фонд дополнительной оплаты труда используется:

- за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, а также на установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, напряженность, интенсивность труда и т.д. - 80 % фонда;
- на материальное поощрение работников (премии) за высокое качество работы – 20 % фонда.

1.4. Распределение фонда материального стимулирования и премирования работников (конкретный перечень доплат, надбавок, премий, а также их размеры) устанавливаются один раз в полугодие.

1.5. Премии, надбавки, доплаты могут быть установлены как основным работникам, так и работающим по совместительству; вновь принятым, высоко квалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности.

1.6. Размеры материального стимулирования и премирования работников Учреждения устанавливаются в баллах в соответствии с показателями эффективности деятельности Учреждения и в рублях.

1.7. Размер премирования и материального стимулирования оформляется приказом директора Учреждения и доводится до сведения работников.

2. Порядок установления надбавок.

2.1. Надбавки устанавливаются:

- за экспериментальную и инновационную деятельность;
- за напряженность и интенсивность работы;
- за выполнение особо важных (сложных) работ на срок их проведения;
- другие персональные надбавки в зависимости от условий работы, в том числе за «Звание Отличник общего и среднего образования», за работу в течение года без больничных листов.

2.2. Надбавки руководителям подразделений, специалистам за высокие творческие и производственные достижения в работе, или выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения в размере до 50% ставки заработной платы (должностного оклада).

2.3. Размеры надбавок устанавливаются в зависимости от личного вклада каждого работника в повышении качества обучения, воспитания и выполняемых работ.

3. Порядок установления доплат.

3.1. Доплаты устанавливаются педагогическим работникам за :

- за достижения обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения (0-20 б.);
- за позитивные результаты вне учебной деятельности обучающихся (подготовка призеров соревнований различного уровня)(0-30 б.);
- за позитивные результаты деятельности тренера-преподавателя по выполнению функций руководителя объединения (0-30 б.);
- за участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы (0-20б.);
- разработка и внедрение авторских, адаптированных программ, утвержденных в установленном порядке (0-20б.);
- активное участие в методической работе (0-20 б.);
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (0-20б.);
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей и общественности (0-20б.);
- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение медицинских карточек обучающихся) (0-20 б.);
- обобщение и распространение своего педагогического опыта (0-20 б.);
- участие совместно с обучающимися в районных и областных мероприятиях (0-20 б.);
- сохранение контингента обучающихся (0-20 б.)

3.2. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ в том числе по должностям и профессиям, относящимся к разным категориям работников, без ограничения этих доплат размерами и без учета ранее утвержденных перечней и в пределах экономии средств на оплату труда.

3.3. Доплаты рабочим, специалистам и педагогам за выполнение наряду с основной работой обязанностей временно отсутствующего работника. Конкретный объем доплат устанавливается из фактически выполненного объема работ. Доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя его штатным заместителем не производятся.

4. Порядок премирования.

4.1. Педагогические работники премируются за:

- своевременное и качественное планирование учебно-воспитательного процесса;
- качественное проведение учебных занятий, воспитательную работу с обучающимися;
- качество знаний, умений и навыков обучающихся (по итогам контроля во всех его формах);
- за подготовку обучающихся или команд, призеров районного, областного или российского уровней;
- санитарно-эстетическое состояние учебного кабинета, работу по наполняемости учебно-материальной базы кабинета, эффективное использование кабинета в учебно-воспитательном процессе;
- качественное исполнение педагогами должностных обязанностей (проведенные мероприятия и участие в них);
- дежурство работников по учреждению;
- ведение учетно-отчетной и другой документации;
- инновационную и экспериментальную деятельность;
- разработку авторских программ.

4.2. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал премируется за:

- состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места;
- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей;
- соблюдение техники безопасности;
- содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса.

4.3. Руководитель, его заместители, другой административный персонал премируется, кроме общих оснований за:

- личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;
- внедрение инновационных технологий, обобщение и распространение передового опыта работы;
- эффективный контроль за ходом учебно-воспитательного процесса;
- качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации.

Руководитель Учреждения премируется решением или приказом Управления образования в соответствии с данным Положением о премировании и материальном стимулировании, действующем в Учреждении.

4.4. Работники Учреждения могут поощряться премией как к юбилейным датам Учреждения, так и к юбилейным датам самого работника. При этом

оценивается совокупный вклад работника в совершенствование работы Учреждения.

5. Критерии оценки труда работника.

5.1. При материальном стимулировании и премировании работников Учреждения используются следующие критерии их труда:

- качество выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами управления, успешное выполнение плановых показателей, творческий вклад в развитие образовательной деятельности, совершенствование форм и методов обучения и воспитания;
- активная работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования и воспитания;
- участие в методической работе, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, авторской разработки учебных программ, курсов, учебных пособий;
- активное участие в общественной жизни Учреждения;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка.

6. Уменьшение или отмена форм материального стимулирования.

6.1. Размеры доплат и надбавок могут быть уменьшены или отменены в следующих случаях:

- при невыполнении возложенных обязанностей;
- ухудшения качества работы;
- в период временной нетрудоспособности;
- несвоевременном выполнении заданий.

6.2. Работникам, проработавшим неполный учебный год в связи с переездом, переводом на другую работу и должность, поступлением на учебу, уходом на пенсию, уходом в декретный отпуск и отпуск по уходу за ребенком, призывом на срочную службу в вооруженные силы. Уволенным по сокращению штатов и другим уважительным причинам, начисление производится за фактически отработанное время в данном периоде.