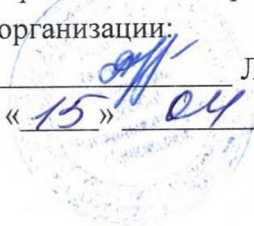


Представитель работодателя  
Директор МБОУ ДО ГДОСШ  
В.Э.Шолухов  
« 15 » \_\_\_\_\_ 2021 г.



Председатель первичной профсоюзной  
организации:  
Л.А.Чернова  
« 15 » \_\_\_\_\_ 2021 г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Муниципального бюджетного образовательного учреждения**  
**дополнительного образования городская детско-юношеская спортивная**  
**школа муниципального образования город Краснодар**  
**на 2021- 2024 годы**

**Принят на общем собрании  
работников**

« 14 » апреля 2021 г.

Протокол № 7 (прилагается)

Государственное казенное учреждение  
Краснодарского края  
«Центр занятости населения города Краснодара»  
Уведомительная регистрация  
коллективного договора, соглашения  
Дата 22.04.21 № 240-3  
м. ст.ст. Торвак И.И.

## РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования городская детско-юношеская спортивная школа муниципального образования город Краснодар и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами коллективного Договора являются:

Работодатель Муниципальное бюджетное образовательное учреждения дополнительного образования городская детско-юношеская спортивная школа муниципального образования город Краснодар, в лице директора Шолухова Вячеслава Эдуардовича, действующего на основании Устава, именуемый далее Работодатель и Работники - в лице первичной профсоюзной организации, уполномоченной на представительство в соответствии с Уставом, для проведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением, а также для реализации права на участие в управлении организацией, председатель профсоюзного комитета Чернова Людмила Анатольевна.

1.2. Работодатель признает профсоюзный комитет в качестве единственного Представителя работников, поскольку он уполномочен общим собранием работников представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально - трудовых отношений.

1.3. В период действия коллективного договора, в случае его выполнения Работодателем, профсоюзный комитет содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

1.4. В случае пересмотра норм законодательства, иных нормативных актов, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, действуют нормы этих актов.

1.5. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется сторонами самостоятельно, в объеме их компетенции, а также органами по труду.

1.6. Предмет договора:

Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам трудовых отношений, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности

рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.7. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.8. Сфера действия коллективного договора:

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.9. Основные принципы заключения коллективного договора:

Настоящий коллективный договор разработан на основе:

1.9.1. Соблюдения норм действующего законодательства в области трудовых отношений.

1.9.2. Реальности обеспечения и выполнения принятых обязательств.

1.9.3. В случае пересмотра норм законодательства, иных нормативных актов, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, действуют нормы этих актов.

1.9.4. Коллективный договор заключен на 3года, вступает в силу со дня его подписания сторонами.

1.9.5. Стороны приступают к разработке и заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

## **РАЗДЕЛ II.**

### **ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.**

2.1. Порядок оплаты труда регулируется Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников учреждения, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома.

2.2. Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается.

2.3. Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, эффективным контрактом. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.4. При выплате заработной платы работодатель извещает каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

норматив оплаты труда тренера-преподавателя может быть пересмотрен на первое число каждого месяца при появлении обстоятельств, влияющих на его изменение (изменение результата, показанного спортсменом, увеличение (уменьшение) числа занимающихся, отсутствие медицинского допуска у занимающихся, по результатам внутри школьного контроля).

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

2.5. Время простоя по вине работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в том числе и при кратковременном снижении производства и объема работ оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

2.6. Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней считать простоем по вине работодателя, если работник в письменной форме известил работодателя о начале приостановки работы и оплачивать его в размере 2/3 средней заработной платы.

2.7. При прекращении эффективного контракта выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

2.8. При совмещении профессий, выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, увеличения объема работы размер доплат устанавливается по соглашению сторон, с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

### **РАЗДЕЛ III.**

#### **ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ РАБОТНИКАМ.**

3. При наличии финансовых возможностей Работодатель предоставляет работникам:

3.1. Единовременную материальную помощь:

к ежегодному отпуску в размере оклада;

в связи с регистрацией брака в размере до 5000 рублей;

в связи с рождением ребенка в размере до 5000 рублей;

в связи со смертью близких родственников в размере до 10000 рублей;

в связи с юбилеем 50,55 и 60 лет и т.д. в размере до 20000 рублей;

в связи с другими обстоятельствами (по ходатайству профсоюзного комитета).

3.2. При наличии выделение льготных путевок на санаторно-курортное лечение с оплатой в размере 20% за счет средств ФНПР, (80% из собственных средств работника).

3.3. При наличии путевок оздоровление работников в муниципальном центре оздоровления для работников образования в пос. Ольгинка.

3.4. Организовывать и принимать участие в Спартакиадах трудовых коллективах.

#### **РАЗДЕЛ IV.**

#### **ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.**

4.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования городская детско-юношеская спортивная школа муниципального образования город Краснодар регулируются Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором.

4.2. При приеме на работу (до подписания эффективного контракта) работодатель обязуется ознакомить вновь поступающего работника:

с коллективным договором;

с условиями оплаты труда;

с состоянием условий и охраны труда на рабочем месте;

с положенными льготами и компенсациями;

с правилами внутреннего трудового распорядка;

и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.3. Условия эффективного контракта не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

4.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного эффективного контракта. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной эффективным контрактом.

4.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штатов, рассматриваются предварительно с участием профсоюзного комитета.

4.6. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за два месяца, предоставлять представителю работников информацию о предстоящем высвобождении работников.

4.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют лица:

Пред пенсионного возраста (два года до пенсии);

проработавшие на предприятии свыше 10 лет;

работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации.

#### **4.8. Работодатель обязуется:**

4.8.1. При приеме, переводе на другую работу работников знакомить соответственно с режимом труда и отдыха, системой оплаты труда, установленными Договором и локальными нормативными актами Учреждения, обязанностями, преимуществами и льготами (в соответствии со ст. 68 ТК).

4.8.2. Согласовывать с Профсоюзным комитетом включение в индивидуальные эффективные контракты положений о социально – бытовых условиях.

4.8.3. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

ликвидация вакансий, увольнение совместителей;

сокращение численности административно - управленческого персонала;

ограничение (запрет) совмещения профессий и должностей по согласованию с руководителем учреждения;

проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий – на все иные имеющиеся в Учреждении вакансии.

предоставлять возможность переобучения высвобождаемым работникам за счет средств организации профессиям, по которым имеются вакансии.

4.8.4. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.8.5. Работникам, поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

4.9. Продолжительность ежедневной работы и трудовой распорядок для работников образовательного учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, приложение №1.

## **РАЗДЕЛ V.**

### **СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ.**

#### **Работодатель:**

5.1. Гарантирует работникам учреждения условия труда, обеспечивающие исполнение ими должностных обязанностей.

5.2. Утверждает график ежегодных отпусков за две недели до наступления календарного года с учетом мнения профсоюзного комитета и извещает работника за 2 недели о времени начала отпуска.

5.3. Производит ежемесячные компенсационные выплаты матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста за счет средств организации, направляемых на оплату труда (Постановление Правительства РФ от 03.11.94 г. № 1206 в редакции от 04.08.2006 N 472.).

5.4. Своевременно и в полном объеме централизованная бухгалтерия департамента образования западного административного округа производит перечисление за работников страховых взносов в Пенсионный фонд РФ (Закон РФ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации») и отражает размер производимых перечислений в расчетном листке работников.

5.5. Работникам - женам военнослужащих, проходящих действительную военную службу, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск одновременно с отпуском их мужей по справке воинской части. В случае отсутствия права на оплачиваемый отпуск женам военнослужащих предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком не менее 14 календарных дней.

5.6. Предоставляет дополнительный отпуск работникам без сохранения заработной платы на срок до 30 календарных дней по его заявлению при условии обеспеченности нормального осуществления деятельности Учреждения.

5.8. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ: работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней; работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году; работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ,

таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году.

5.9. Предоставляет работникам дополнительный отпуск без сохранения заработной платы с учетом мнения профсоюзного комитета:

для проводов детей в армию – до 3 календарных дней;

в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;

не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 5 календарных дней, и членам профкома и членам комиссии по ОТ - до 3 календарных дней;

женщинам в первый день учебного года, имеющим детей 1-5 классов – 1 календарный день.

5.10. Работникам, имеющим детей-инвалидов, предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц в соответствии со ст. 262 Трудового кодекса РФ. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка из средств Фонда социального страхования РФ.

## **РАЗДЕЛ VI.**

### **УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.**

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда **обязуется:**

6.1. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять в размере выделенных средств.

6.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно приложению №2.

6.3. Обеспечить инструктаж работников по технике безопасности, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда.

6.4. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников, все работники проходят предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры все работники – 1 раз в год, согласно приложению №3.

6.5. Создать на паритетной основе из представителей работодателя и работников комиссию по охране труда.

6.6. Ежемесячно, в первый четверг, организовать проведение Дня охраны труда в организации. Возложить обязанности по его проведению на



комиссию по охране труда или на лицо, ответственное за охрану труда в организации.

**Работники обязаны:**

соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;  
правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;  
проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;  
немедленно сообщать непосредственному руководителю о любом несчастном случае, а также о ситуации, создающей угрозу жизни и здоровью людей.

**РАЗДЕЛ VII.**

**РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.**

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями эффективного контракта должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

7.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

7.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в эффективном контракте, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении дополнительного образования детей спортивной направленности.

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю – методистам, старшим методистам образовательных учреждений, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам) образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивного профиля.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. 18 часов в неделю тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям) образовательных учреждений дополнительного образования детей

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

7.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю; для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю; для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных частью первой ст.92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста.

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

7.3.1. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

7.3.2. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 4 часов; для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением.

7.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующей нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

7.5. Ночное время – время с 22.00 часов до 06.00 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

7.5.1. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет. Женщины, имеющие

детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

7.6. Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с ТК РФ: для сверхурочной работы (статья 99 ТК РФ); если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 ТК РФ).

7.7. Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели:

7.7.1. **Пятидневная с двумя выходными днями** – директор, заместители директора, методист, инструктор-методист, делопроизводитель, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, кладовщик.

7.7.2. **Шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику или в любой другой день недели** – тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель.

Занятия детей в МБОУ ДО ГДЮСШ могут проводиться в любой день недели, включая воскресенье и каникулы на основании Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы СанПиН 2.4.4.1251-03 "Детские внешкольные учреждения (учреждения дополнительного образования) Санитарно-эпидемиологические требования к учреждениям дополнительного образования детей (внешкольные учреждения)" (утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 1 апреля 2003 г.).

7.7.3. **Скользящий сменный график** – сторож.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности, утвержденным в начале каждого месяца (дежурные). Для данной категории работников используется суммированный учет рабочего времени. Учетный период – год.

7.8. Конкретная продолжительность ежедневной работы (время начала и окончания работы, перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней и т. д.) устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка,

утверждаемыми Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета), приложение №1.

7.9. Привлечение работника к работе в выходные и праздничные дни допускается с его письменного согласия, по письменному распоряжению руководителя организации, и с соблюдением требований ст.113 ТК РФ.

7.10. По соглашению между работниками и работодателем может устанавливаться неполный рабочий день.

## **РАЗДЕЛ VIII.**

### **ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.**

8.1. Права профсоюзного комитета и гарантии его деятельности определяются законодательством и настоящим коллективным договором.

Для создания условий нормальной деятельности профсоюзного комитета **работодатель обязуется:**

8.2. Работодатель производит ежемесячные выплаты председателю профкома и заместителю председателя профкома в размере до 30% от оклада за выполнение обязанностей представителя первичной профсоюзной организации при наличии средств.

8.3. Предоставлять профсоюзному комитету необходимую информацию в целях участия его в принятии решений по социально-трудовым вопросам.

8.4. Не увольнять по инициативе администрации работников, входящих в состав профсоюзных органов, без предварительного согласия профсоюзного комитета.

8.5. Предоставлять профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, свободное оплачиваемое время для исполнения общественных обязанностей в согласованные с профкомом сроки:

1 час в неделю - членам профкома;

2 часа в неделю - председателю профсоюзного комитета

8.6. Предоставлять профсоюзному комитету право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время, но не ранее, чем за час до окончания первой смены. Выделять для этой цели помещение в согласованные с Работодателем сроки.

8.7. На время краткосрочной профсоюзной учебы профсоюзные работники освобождаются от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроками учебы (п.5, ст.25 Федерального закона о профсоюзах).

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

8.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ (часть вторая ст. 82 ТК РФ).

8.10. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

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

8.12. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

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

расторжение эффективного контракта с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);  
определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);  
установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

**Профсоюзный комитет обязуется:**

8.14. Осуществлять контроль за правильностью использования средств социального страхования и путевок на лечение и отдых.

8.15. Представлять интересы членов профсоюза по вопросам социально-трудовых прав в комиссии по трудовым спорам, суде, органах местного самоуправления.

8.16. Разъяснять работникам Положения коллективного договора, содействовать реализации их социально-трудовых прав.

8.17. Запрашивать и получать информацию о ходе выполнения коллективного договора у работодателя.

8.18. Осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.19. Контролировать силами общественных инспекторов комиссии по охране труда за соблюдением Работодателем и сотрудниками требований по охране труда и технике безопасности, а также контроль за своевременным обеспечением сотрудников специальной одеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной защиты.

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

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

8.22. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

## **РАЗДЕЛ IX.**

### **РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ.**

В целях более эффективного участия молодых работников в повышении уровня работы учреждения, обеспечения занятости, усиления социальной защищенности, вовлечения в активную жизнь в учреждении стороны договорились:

#### **Работодатель обязуется:**

9.1. Организовать и проводить культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия.

9.2. Молодой специалист – специалист, окончивший учебное заведение, впервые принятый на работу по специальности в образовательное учреждение или имеющий соответствующий стаж работы менее 3 лет, в возрасте до 35 лет.

9.3. Предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего и высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

#### **Профсоюзный комитет обязуется:**

9.4. Использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий молодых работников.

9.5. Проводить работу по мотивации профсоюзного членства среди работников в возрасте до 35 лет, активную профсоюзную деятельность.

9.6. Оказывать помощь молодежи в соблюдении законодательно установленных для нее льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК РФ).

9.7. Контролировать обязательность заключения работодателем эффективного контракта с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, в соответствии со ст. 69 ТК РФ.

9.8. Контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 ТК РФ.

9.9. Контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними эффективного контракта по инициативе работодателя (ст. 269 ТК РФ).

## **РАЗДЕЛ X.**

### **ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

10.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся в порядке, предусмотренном Трудовым законодательством для его заключения.

10.2. В течение трех месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора, представители работников или работодателя направляют другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

10.3. Контроль за выполнением данного коллективного договора осуществляется представителями сторон, а также соответствующими органами по труду.

10.4. Два раза в год стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников учреждения.

10.5. За неисполнение мероприятий коллективного договора администрация несет ответственность в соответствии с законодательством.

10.6. Стороны пришли к соглашению, что текст коллективного договора должен быть размножен в 3-х экземплярах в целях беспрепятственного ознакомления с его текстом работников организации.



Приложение 1  
к коллективному договору

Представитель работодателя  
Директор МБОУ ДО ГДЮСШ  
Шолухов В.Э.  
« 25 04 » 2021г.



Председатель первичной профсоюзной  
организации  
Л.А. Чернова  
« 25 04 » 2021г.



**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**  
**Муниципального бюджетного образовательного учреждения**  
**дополнительного образования городская детско-юношеская спортивная**  
**школа муниципального образования город Краснодар**

Принято на общем собрании  
работников  
« 14 » апреля 2021г.  
Протокол № 4 (прилагается)

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ ДО ГДЮСШ МО г.Краснодар (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон эффективного контракта, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

## **2. ПРИЕМ НА РАБОТУ**

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения эффективного контракта о работе в МБОУ ДО ГДЮСШ МО г. Краснодар (далее - учреждение).

Эффективный контракт заключается, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного эффективного контракта допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным статьей 59 ТК РФ, срочный эффективный контракт может заключаться по соглашению сторон эффективного контракта без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Эффективный контракт заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Получение работником экземпляра эффективного контракта должно подтверждаться подписью работника на экземпляре эффективного контракта, хранящегося у работодателя.

2.1.2. При заключении эффективного контракта в нем, предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;  
лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих эффективный контракт на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.3. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя - не более шести месяцев.

2.1.4. Эффективный контракт составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в образовательном учреждении, другой - у работника.

2.1.5. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ.

2.2. При заключении трудового договора, лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю согласно ст. 65 ТК РФ:

трудовую книжку, за исключением случаев, когда эффективный контракт заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки), оформить новую трудовую книжку;  
паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

страховое свидетельство пенсионного страхования;

документ воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ о полученном образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по

реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

медицинскую книжку с медицинским осмотром специалистов в соответствии с законодательством для работы в образовательном учреждении.

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

При заключении эффективного контракта впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

Прием на работу без указанных документов не производится. В целях более полной оценки профессиональных и деловых качеств принимаемого на работу лица Работодатель может предложить ему представить краткую письменную характеристику (резюме) выполняемой ранее работы (умение пользоваться оргтехникой, работать на компьютере и т.д.).

Прием на работу оформляется приказом, который объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать надлежаще заверенную копию такого приказа.

Фактическое допущение к работе считается заключением эффективного контракта независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. Работодатель в этом случае обязан оформить с ним эффективный контракт в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения Работника к работе.

Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

2.3. При поступлении Работника на работу (до подписания эффективного контракта) Работодатель обязан ознакомить Работника:

с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить Работнику его права и обязанности;

с Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, а также с коллективным договором;

провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии и другим правилам охраны труда;

предупредить об обязанности по сохранению сведений, составляющих коммерческую или служебную тайну, и об ответственности за ее разглашение или передачу другим лицам.

2.4. Прекращение эффективного контракта:

2.4.1. Прекращение эффективного контракта может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.4.2. Эффективный контракт может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон эффективного контракта.

2.4.3. Срочный эффективный контракт прекращается с истечением срока его действия. О прекращении эффективного контракта в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного эффективного контракта, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Эффективный контракт, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Эффективный контракт, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Эффективный контракт, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть эффективный контракт, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.4.5. По соглашению между работником и работодателем эффективный контракт, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или эффективного контракта работодатель обязан расторгнуть эффективный контракт в срок, указанный в заявлении работника.

2.4.6. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении эффективного контракта.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении эффективный контракт не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие эффективного контракта продолжается.

2.4.7. Работник, заключивший эффективный контракт с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть эффективный контракт в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

2.4.8. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, могут являться:

реорганизация учреждения;

исключение из штатного расписания некоторых должностей;

сокращение численности работников;

уменьшение количества классов-комплектов, групп;

изменение количества часов по предмету ввиду изменения учебного плана, учебных программ и т.п.

2.4.9. Ликвидация или реорганизация образовательного учреждения, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

2.4.10. В соответствии с пунктом 8 части 1 статьи 81 ТК РФ эффективный контракт может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взыскания.

Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Отстранять от работы в случае наркотического, психического алкогольного состояния, до предоставления медицинских документов.

Отстранять от работы до окончания служебного расследования при однократном, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.4.11. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения эффективного контракта с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью ребёнка.

2.4.12. Прекращение эффективного контракта оформляется приказом работодателя. С приказом работодателя о прекращении эффективного контракта работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.4.13. Днем прекращения эффективного контракта во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.4.14. В день прекращения эффективного контракта работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об

увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения эффективного контракта должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.4.15. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

### **3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА.**

3.1. Работники образовательного учреждения обязаны:

добросовестно выполнять трудовые обязанности, указанные в эффективных контрактах и должностной инструкции, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации и непосредственного руководителя, использовать все рабочее время для производительного труда;

качественно и в срок выполнять производственные задания и поручения, работать над повышением своего профессионального уровня;

поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей;

эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, другие материальные ресурсы;

соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, производственной санитарии, правила противопожарной безопасности;

3.1.1. Педагогические работники учреждения обязаны выполнять обязанности, отнесенные уставом учреждения, эффективным контрактом и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

3.2. Круг обязанностей, которые выполняет каждый Работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется эффективным контрактом и должностной инструкцией.

3.3. Работник имеет право на:

3.3.1. Предоставление работы, обусловленной эффективным контрактом.



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

3.3.3. 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.

3.4. Работник также имеет другие права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;

3.5. Работодатель обязан:

соблюдать законодательство о труде;

предоставлять Работнику работу, обусловленную эффективным контрактом;

правильно организовывать труд работников на закрепленных за ними рабочих местах, обеспечивая необходимыми принадлежностями и оргтехникой, создавая здоровые и безопасные условия труда, соответствующие правилам по охране труда (технике безопасности, санитарным нормам, противопожарным правилам);

соблюдать оговоренные в эффективном контракте условия оплаты труда, выплачивать заработную плату 2 раза в месяц;

исполнять иные обязанности, предусмотренные действующим законодательством РФ о труде.

3.6. Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать эффективные контракты с Работником в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;

требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения настоящих Правил трудового распорядка;

привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящими Правилами, Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

способствовать Работнику в повышении им своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

Работодатель имеет другие права, предусмотренные законодательством РФ о труде.

3.7. Работодатель при осуществлении своих обязанностей должен стремиться к созданию высокопрофессионального работоспособного коллектива, развитию корпоративных отношений среди работников, их заинтересованности в развитии и укреплении деятельности Организации.

3.8. Стороны эффективного контракта несут ответственность в соответствии с Трудовым законодательством Российской Федерации. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, которые определены федеральными законами.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

4.1. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении дополнительного образования детей спортивной направленности.

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю – методистам, старшим методистам образовательных учреждений, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам) образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивного профиля.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах, 18 часов в неделю тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям) образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивного профиля.

4.2. Режим рабочего времени:

Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели:

4.2.1. *Пятидневная с двумя выходными днями* – директор, заместители директора, методист, инструктор-методист, делопроизводитель, рабочий по

комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, кладовщик.

График работы:

Методист, инструктор-методист с 9.00 до 17.30, перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 13.00; пятница с 9.00 до 16.30.

Заместитель директора по методической, заместитель директора по спортивно-массовой работе, заместитель директора по административно-хозяйственной части, кладовщик с 9.00 до 18.00, перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 13.00.

Директор, делопроизводитель, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, с 9.00 до 18.00 перерыв для отдыха и питания с 12.00-13.00.

**4.2.2. Шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику или в любой другой день недели** – тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель.

Занятия детей в МБОУ ДО ГДЮСШ могут проводиться в любой день недели, включая воскресенье и каникулы на основании Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы СанПиН 2.4.4.1251-03 "Детские внешкольные учреждения (учреждения дополнительного образования) Санитарно-эпидемиологические требования к учреждениям дополнительного образования детей (внешкольные учреждения)" (утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 1 апреля 2003 г.).

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

**4.2.3. Скользящий сменный график** – сторож.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности, утвержденным в начале каждого месяца (дежурные). Для данной категории работников используется суммированный учет рабочего времени. Учетный период – год.

Для сторожей устанавливается скользящий график работы: одна рабочая смена через два выходных дня. Режим работы с 19-00 до 7-00. Сторожем представляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, на рабочем месте. Для сторожей установлен суммированный учет рабочего времени, учетный период 1 месяц.

4.3 Режим работы учреждения – ежедневно с 8.00 до 21.00 кроме праздничных дней.

4.4. Работникам учреждения предоставляются:

ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней (за исключением педагогических работников); ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с ненормированным рабочим днем, в соответствии с ТК РФ и иными нормативными актами.

4.4.1. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (ст.334 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 01.10.2002 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам»).

4.4.2. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом образовательного учреждения.

4.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

4.6. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

## **5. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ.**

5.1. За высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную

работу и другие успехи в труде применяются следующие меры поощрения работников:

объявление благодарности;

выдача премии при наличии финансовых средств;

награждение ценным подарком;

награждение почетной грамотой;

5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам.

## **6.ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.**

6.1. За нарушение трудовой дисциплины администрация применяет следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

Увольнение может быть применено за неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; за прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня (смены); за появление на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; за разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника; за совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях; за нарушение Работником требований по охране труда, если оно повлекло за собой тяжкие последствия либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий, а также за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если

эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работодателя.

6.2. Дисциплинарные взыскания применяются руководством учреждения.

6.3. До применения взыскания от Работника должно быть затребовано письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Отказ Работника дать объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.

Дисциплинарные взыскания применяются не позднее шести месяцев со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово - хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

6.5. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под роспись в течение 3 рабочих дней, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

6.6. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

6.7. С Правилами внутреннего распорядка (до подписания эффективного контракта) должны быть ознакомлены все работники, которые обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный Правилами.