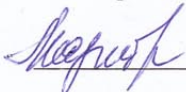


От работников:

МБУ ДО СДЮСШОР №12
по спортивному ориентированию

 О. В. Мартянова

«01» сентября 2016г.

От работодателя:

Директор
МБУ ДО СДЮСШОР №12
по спортивному ориентированию

 Т. В. Ларина

«01» сентября 2016г.



МУНИЦИПАЛЬНОЕ

**БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СПЕЦИАЛИЗИРОВАННАЯ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА
ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА №12 ПО СПОРТИВНОМУ ОРИЕНТИРОВАНИЮ»**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с «05» сентября 2016 г.
по «31» августа 2019 г.

Утвержден
на общем собрании работников
МБУ ДО СДЮСШОР №12
Протокол № 4

«05» сентября 2016г.

Нижний Новгород
2016 год.

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУ ДО СДЮСШОР №12 (далее СДЮСШОР) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются работодатель в лице директора Лариной Татьяны Валерьевны, действующей на основании Устава, с одной стороны, и работники СДЮСШОР, интересы которых представляет тренер-преподаватель Мартыянова Оксана Владимировна, избранная общим собранием (Протокол от 19.01.14г. №1) с другой стороны.

1.3. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, 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.

1.4. Договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее- ТК РФ), иными нормативными правовыми актами РФ и заключается в целях улучшения условий профессиональной деятельности, повышения социальной защищенности работников.

Основными принципами Договора являются соблюдение норм законодательства РФ, реальность обязательств, принимаемых сторонами, и обязательность их выполнения.

1.5. Настоящий договор заключен в целях формирования и правового регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между Работодателем и Работниками и направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий Работников и обеспечение стабильности и эффективности работы организации.

1.6. Предметом настоящего договора являются дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, охране труда и здоровья, экологической безопасности, социальных гарантиях, предоставляемых Работодателем.

1.7. Данный договор распространяется на всех работников организации.

1.8. Настоящий договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его выполнением и ответственности за его нарушение. Любые условия, ухудшающие положения по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на организацию, являются не действительными.

1.9. Все приложения к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

1.10. Договор вступает в силу со дня его подписания сторонами (на срок до 3-х лет) и сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены руководителей организации, изменения наименования организации.

1.11. При реорганизации организации договор сохраняет свое действие на период реорганизации, при смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение 3-х месяцев. При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.13. Стороны определяют следующие формы управления учреждением ;

- учет мнения сторон;
- консультации работников с работодателем;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения и внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке принятия коллективного договора.

1.14. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия в первую очередь путем переговоров. Стороны обязуются делать все, от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения согласительным путем.

2. Заключение Трудового договора.

- 2.1. Договор является основой для заключения трудовых договоров с работниками организации.
- 2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.
Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.4. Приказ (распоряжение) о приеме на работу объявляется работнику под расписку (в течение 3-х дней).
- 2.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.
Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).
- 2.7. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год тренерам-преподавателям, объем нагрузки может изменяться. Объем учебной нагрузки может быть уменьшен тренеру-преподавателю по инициативе работодателя, как правило, в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп, количества учащихся, проведение эксперимента, изменение учебных программ и т.д.).
- 2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, разрешается в свободное от основной работы время.
- 2.9. Учебная нагрузка тренерам-преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим тренерам-преподавателям.
- 2.10. Работодатель не может требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст.73, ст.74 Трудового кодекса РФ).
- 2.11. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в соответствии с законодательством.
- 2.12. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73,162 ТК РФ).
- 2.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его с настоящим договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

- 3.1. Стороны договорились, что:
- 3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
Работодатель обязуется:
- 3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников (по специальности), как правило, 1 раз в 5 лет.

3.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ. Предоставить гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращенных должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового трудоустройства работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении, представлять свободное от работы время не менее 15 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных ст. 179 ТК РФ имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие родители(опекуны, попечители), воспитывающие детей до 16 летнего возраста; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные ведомственными и государственными(основание - педагогическая деятельность) наградами;

молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.1.4. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- приостановить наём рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям.

4.1.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета организации, учебным расписанием, годовым календарным планом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

5.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего

времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера-преподавателя, не допускающего перерыва между занятиями.

5.5. Часы, свободные от проведения занятий, участия в мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания тренерского Советов, Общего собрания и т.д.) тренер-преподаватель может использовать по своему усмотрению.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

По желанию работника за работу в выходной и нерабочие праздничные дни ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе только с их письменного согласия с учетом ограничений предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.9. Время школьных каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ) с согласия руководителя. Зарплата за отпуск выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае задержки выплаты отпускных работник оставляет за собой право не уходить в отпуск до ее получения (ст.136 ТК РФ).

5.11. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час и в случае переноса в установленном порядке праздничного дня на другой день недели.

5.12 При работе в ночное время (с 22 до 6 часов) установленная продолжительность работы (смены) сокращается на 1 час.(ст.96 Трудового кодекса РФ).

5.13. При необходимости работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом может изменить режим рабочего дня отдельных категорий работников.

5.14. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный увеличенный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

5.15. По согласованию сторон на дополнительные оплачиваемые дни имеют право работники учреждения:

- в связи со смертью близких родственников 1- 3 дней;
- при рождении ребенка в семье 1 день;
- в связи со свадьбой самого работника(детей) 3 дня;

- для проводов детей в армию – 1 день
- женщинам, имеющим детей школьного возраста (до 10 лет) 1 день - 1 сентября

5.16. Работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам на срок до 15 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

6. Оплата труда и прочие выплаты.

6.1. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством РФ, трудовым законодательством РФ, Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений спортивной направленности, Положением об оплате труда работников СДЮСШОР от 27.06.2014г., и дополнениями от 02.02.2015 г., и от 27.09.2016 г., иными нормативными документами СДЮСШОР.

6.2. Заработная плата работникам выплачивается в сроки, установленные служебным распорядком.

6.3. Заработная плата начисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации;
- Минимальных должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (статья 144 Трудового кодекса Российской Федерации).
- минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- перечня видов выплат стимулирующего характера.

6.4. Систему премирования регулировать Положением о премировании, которое является неотъемлемой частью и указано в Приложении № 2 договора к настоящему договору.

6.5. На тренеров-преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной единицы на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.6. Работникам могут выплачиваться выплаты (материальная помощь и другие, в том числе к юбилейным датам) в пределах средств фонда оплаты труда.

6.7. Работодатель обязуется обеспечивать первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

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

6.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) согласно законодательству РФ.

6.9. Работодатель обязуется сохранить за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере при выполнении условий при проведении забастовки.

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника за работу в выходной и нерабочие праздничные дни ему может предоставлен другой день отдыха.

6.12. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.13. Работникам организации выплачивать вознаграждение по итогам годовой работы и вознаграждение за непрерывный стаж работы в отрасли (организации) в соответствии с Положениями об оплате труда и о премировании.

6.14. Выплаты заработной платы производятся в безналичной форме на счет работников. Заработная плата выплачивается каждые полмесяца 5 и 20 числа на банковскую карту. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы.

6.15. Выплату заработной платы производить в денежной форме в валюте РФ (в рублях). Долю заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме (например, при погашении задолженности по заработной плате) установить в размере не более 20 %.

6.15. Согласно статьи 139 ТК РФ исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев.

7. Гарантии и компенсации.

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. Об ответственности по обеспечению учебного процесса и о выполнении производственных заданий.

7.1.2. О проведении соответствующей работы по обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению действующих в организации правил внутреннего трудового распорядка, безопасных условий и охраны труда, улучшению трудовой дисциплины.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.3. Добиваться стабильного финансового положения организации.

7.2.4. Учитывать мнение работников по проектам текущих и перспективных планов и программ.

7.2.5. Повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов организации.

7.2.6. При приеме на работу, при решении вопросов о профессиональной деятельности, прекращении трудового договора, освобождении от замещаемой должности и увольнении с работы, о трудовой дисциплине и иных условиях труда руководствоваться Конституцией РФ, трудовым законодательством РФ, трудовыми договорами, служебным распорядком и иными нормативно-правовыми актами.

7.3. Работники обязуются:

7.3.1. Нести ответственность по обеспечению учебного процесса и о выполнении производственных заданий.

7.3.2. Качественно выполнять производственные задания.

7.3.3. Соблюдать действующие правила внутреннего трудового распорядка, правила безопасности и охраны труда.

7.3.4. Повышать уровень профессиональной подготовки.

7.3.5. Соблюдать трудовую дисциплину.

8. Условия, охрана и безопасность труда

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативных правовых актов, уделяя особое внимание организации безопасного ведения работ, проведению необходимых санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий (Трудовой Кодекс РФ, ст.209-231).

8.1.2. Для финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников выделять денежные средства по соответствующим сметам.

8.1.3. Выполнять в установленные сроки комплексные организационные и технические мероприятия, предусмотренные соглашением (мероприятиями) по охране труда.

8.1.4. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда (Постановление Минтруда РФ от 14.03.97 г. № 12 "О проведении аттестации рабочих мест по условиям труда" и Постановление администрации области от 16.07.98 г. № 187 "О проведении аттестации рабочих мест по условиям труда на предприятиях и в организациях области").

8.1.5. Проводить в установленные сроки обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководящих и тренерско-преподавательских работников (ГОСТ Р 12.0.004-90 ССБТ. Организация обучения безопасности труда. Общие положения. Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. N 1/29

"Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций").

8.1.6. Организовывать обязательное проведение периодических медицинских осмотров всех работников.

8.1.7. Обеспечивать своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение №1), а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей. (ст. 221 Трудового Кодекса РФ, Правила обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ, утвержденных постановлением Минтруда РФ от 18.12.98 г. № 51).

8.1.8. Обеспечивать условия и охрану труда женщин и подростков в соответствии с действующим законодательством, не допускать применение труда женщин и лиц моложе 18 лет на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда (постановление Правительства РФ от 06.02.93 г. № 105 "Об основных нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную", постановление Минтруда РФ от 07.04.99. №7 "Об основных нормах предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную", постановления Правительства РФ от 25.02.2000г. №162 и №163 об утверждении перечней тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин и лиц моложе 18 лет).

8.1.9. Создать комиссию по охране труда (ст. 13 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации).

8.1.10. Осуществлять обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (Федеральный закон от 17.07.99 г. №125-ФЗ).

8.1.11. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

8.1.2. Организовать обучение руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда.

8.1.13. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.1.14. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.1.15. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.16. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.1.17. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

8.1.18. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.2. Работники обязуются:

8.2.1. Выполнять на своем рабочем месте здоровые требованиям нормативных правовых актов по безопасным условиям труда, уделяя особое внимание организации безопасного

ведения работ, проведению необходимых санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий.

8.2.2. Регулярно проходить периодические медицинские осмотры и необходимую вакцинацию.

8.2.3. Регулярно проходить обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.2.4. Соблюдать требования, правила и инструкции по охране труда.

9. Заключительные положения и ответственность сторон.

9.1. Каждая сторона договора обязуется обеспечивать выполнение включенных в него обязательств и решать возникающие вопросы, руководствуясь законодательством РФ.

9.2. Каждая из сторон в пределах своих обязательств несет ответственность за невыполнение договора в соответствии с законодательством РФ.

9.3. Договор заключается сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

9.4. Внесение изменений в договор в течение срока его действия осуществляется по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством РФ.

Перечень
должностей и профессий Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Специализированная детско-юношеская спортивная школа
олимпийского резерва № 12 по спортивному ориентированию»,
позволяющие иметь право на получение спецодежды, обуви,
других средств индивидуальной защиты, а также моющими и
обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и
утвержденными перечнями профессий и должностей.

Категория работников	Должность	Наименование средств индивидуальной защиты.	Сроки использования
Педагогические работники	1.Стренер-преподаватель (в т.ч. Ст.тренер-преподаватель) 2. Инструктор-методист (в т.ч Ст.инструктор-методист) 3. Администратор тренировочного процесса	Нет	Нет
Учебно-вспомогательный персонал	1. Спортсмен- инструктор	Нет	Нет
Административный Персонал	1 .Директор 2 .Заместители директора 3.Гл.бухгалтер	Нет	Нет
В том числе обслуживающий персонал	1.Уборщик служебных помещений	1. Халат х/б -1 2. Сапоги резиновые-1 пара 3. Рукавицы комбинированные 3 - пары 4. Перчатки х/б – 6 пар 5. Перчатки резиновые 2 пары, 6. Респиратор – 1	- 1 год - 1 год - 1 год - 1 год - 6 мес. до износа
	2.Ремонтировщик плоскостных сооружений	1. Халат х/б -1 2. Сапоги резиновые-1 пара 3. Рукавицы комбинированные 2 - пары 4. Перчатки х/б – 3 пары 5. Респиратор – 1	- 1 год - 1 год - 1 год - 1 год -до износа
	3.Сторож	1. Сапоги резиновые-1	

		<p>пара 2. Плащ х/б с водоотталкивающей пропиткой мыло, дезсредства. Халат х/б Спецодежда и спец.обувь, рукавицы, перчатки х/б, перчатки резиновые, респиратор, мыло, дезсредства.</p>	
--	--	--	--

Приложение №2
к Коллективному договору
МБУ ДО СДЮСШОР №12

Утверждаю:
Директор МБУ ДО СДЮСШОР №12
Т.В. Ларина
« » сентября 2016г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ

в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования
«Специализированная детско-юношеская спортивная школа
олимпийского резерва № 12 по спортивному ориентированию»

Показатели премирования

Категории работников	Показатели премирования	Размер премии
Педагогические Работники Администрация школы, Обслуживающий персонал	1. Успешная реализация утвержденной образовательной программы, успешная работа учреждения (за квартал, год) 2. Спортивные достижения учащихся на соревнованиях различного уровня. 3. Внедрение новых методов работы 4. Оказание помощи школе в проведении различных мероприятий. 5. Качественная подготовка спортсменов к соревнованиям всероссийского международного уровня. 6. Высокий результат в смотре-конкурсе тренеров-преподавателей. 7 . Успешное выполнение функциональных обязанностей 8 Юбилейные даты, праздники	По представлению Совета, на усмотрение директора школы в пределах бюджетных средств

Приложение №3
к Коллективному договору
МБУ ДО СДЮСШОР №12

Утверждаю:
Директор МБУ ДО СДЮСШОР №12
_____ Т.В. Ларина
« » сентября 2016г.

ПЕРЕЧЕНЬ

**Должностей работников в Муниципальном бюджетном учреждении
дополнительного образования
«Специализированная детско-юношеская спортивная школа
олимпийского резерва № 12 по спортивному ориентированию»
с ненормированным рабочим днем.**

- 1. Директор**
- 2. Заместитель директора по спортивно-тренировочной работе**
- 3. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе**
- 4. Главный бухгалтер.**