

КОМИТЕТ ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ И СПОРТУ

Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей «Областная специализированная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва по гимнастике»

От Работников:

Представители трудового коллектива:

В.С. Леявина В.С. Леявина  
Л.А. Абашкина Л.А. Абашкина  
Ю.Н. Сараев Ю.Н. Сараев  
«23» января 2014 г.

От Работодателя:

Директор ГБОУ ДОД  
«ОСДЮСШОР по гимнастике»

В.М. Андреев В.М. Андреев  
«23» января 2014 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
на 2014 - 2017 годы

Коллективный договор зарегистрирован в  
Министерстве труда, социальной защиты и  
демографии Пензенской области.

04 января 20 14

Регистрационный № 79

Специалист Райков

Пенза 2014

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1 Общие положения . . . . .	3
2 Оплата и нормирование труда. . . . .	5
3 Трудовой договор. . . . .	7
4 Рабочее время и время отдыха. . . . .	10
5 Охрана труда и здоровья . . . . .	13
6 Вопросы занятости . . . . .	14
7 Социальные гарантии и компенсации. . . . .	14
8 Ответственность за нарушения трудовой дисциплины. . . . .	14
9 Поощрения за успехи в работе. . . . .	15
10 Сотрудничество и ответственность сторон за выполнение принятых обязательств. . . . .	15

# 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении, заключенный между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Пензенской области.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

**Работодатель** - Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей «Областная специализированная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва по гимнастике» в лице директора ГБОУ ДОД «ОСДЮШОР по гимнастике» Андреева Владимира Михайловича, именуемого далее «Работодатель», и

**Работники Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Областная специализированная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва по гимнастике»**, именуемые далее «Работники», в лице представителей работников **Леявиной Валентины Семеновны, Сараева Юрия Николаевича, Абашкиной Людмилы Андреевны**, получивших соответствующее поручение общего собрания работников учреждения, вместе именуемые «Стороны».

1.3. Предметом настоящего Коллективного договора является достижение оптимального согласования интересов сторон в рамках социального партнерства и предоставления работникам, с учетом экономических возможностей учреждения, а также укрепления трудовой дисциплины и предотвращения трудовых конфликтов.

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

- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей его стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.5. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом.

1.6. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.6.1. Совместные обязательства:

- считать основной обязанностью каждого: добросовестный труд, соблюдение трудовой дисциплины, бережное отношение к государственному имуществу и имуществу учреждения, выполнение установленных Правил внутреннего трудового распорядка.

1.6.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на учреждение в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров, других подзаконных актов;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав; обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые



установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;

- рассматривать представления соответствующих органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах представителям указанных органов;
- способствовать устойчивой деятельности учреждения, нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей.

#### 1.6.3. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;
- добросовестно исполнять свои обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией, выполнять порученную ему работу в установленные сроки;
- создавать и сохранять благоприятную атмосферу труда в коллективе, уважать права и свободы других работников;
- соблюдать на рабочем месте правила охраны труда, пожарной безопасности, содержать в порядке рабочее место, соблюдать требования по охране окружающей среды.

1.7. Работники имеют право на участие в управлении учреждением непосредственно или через свои представительные органы (своего представителя).

1.8. Основными формами участия работников в управлении учреждением являются:

- проведение представительным органом (представителем) работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом (представителем) работников планов социально-экономического развития учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров.

1.9. Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации учреждения;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления учреждением соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

1.10. Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.11. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется Сторонами социального партнерства и соответствующими органами по труду (ст.51 ТК РФ).



## 2 ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

2.1. Системы и формы оплаты труда, включая размеры окладов, ставок заработной платы, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаются в Положении о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Областная специализированная детско-юношеская школа олимпийского резерва по гимнастике» (Приложение № 2). Система и формы оплаты труда, доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются работодателем в пределах имеющихся средств, в том числе и из внебюджетных источников.

2.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

2.3. При выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная ежедневная продолжительность рабочего времени. Для этих Работников вводится суммированный учет рабочего времени. Учетный период в учреждении установлен один год.

2.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальными размерами не ограничивается.

2.5. При выплате заработной платы Работодатель в письменной форме (расчетный листок) извещает Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата Работникам учреждения выплачивается на пластиковую карту банка ВТБ-24. Оформление пластиковой банковской карты осуществляется бухгалтерией учреждения. Работник получает пластиковую банковскую карту лично по предъявлению паспорта в одном из филиалов банка ВТБ-24 в указанный Работодателем срок.

2.6. Работодатель обязуется:

- Обеспечивать своевременную выплату заработной платы, не реже двух раз в месяц – 5 и 20 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты заработка с выходным и нерабочим праздничным днем, выплату производить накануне этого дня. Выплата заработной платы производится на банковские пластиковые карты работников, оформленные в банке ВТБ-24..

- Обеспечить правильное начисление заработной платы работникам школы и своевременную (не позднее дня фактической выплаты заработка) выдачу расчетных листков о размерах и основаниях произведенных удержаний из заработка работника.

- Производить оплату труда тренеров - преподавателей по нормативам за одного занимающегося.

Количество ставок тренера-преподавателя (включая старшего), хореографа, концертмейстера и других необходимых в соответствии с образовательной программой специалистов определяется путем деления суммарного процента на 100.

Учебную нагрузку тренерам-преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения из возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другим тренерам-преподавателям.

- Изменение размера оплаты труда, установление компенсационных и стимулирующих выплат производить приказом в соответствии с действующим законодательством и Положением о системе оплаты труда работников ГБОУ ДОД ОСДЮСШОР по гимнастике.

- Возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размерах не ниже установленных Правительством РФ.

- Выплату командировочных расходов производить в денежной форме через кассу учреждения или путем перевода на банковские пластиковые карты работников.

- Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала в соответствии со ст.36 ТК РФ.

- Работникам, проходившим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению учреждения, на весь срок обучения сохранять их среднюю заработную плату (ст. 187 ТК РФ).

- Если при увольнении работника имеют место взаимные претензии между учреждением и работником, в том числе по причине невыполнения договора о полной материальной ответственности увольняемого работника, выплата неоспариваемой суммы, причитающейся работнику, производить



на зарплатную банковскую карту ВТБ-24 в установленные Коллективным договором сроки выплаты заработной платы.

### 3 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

3.2. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

3.3. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в Трудовом кодексе РФ. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до увольнения.

3.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.5. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст.207 Трудового кодекса РФ. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком один месяц, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой дисциплины.

Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность повысить квалификацию по своей специальности.

3.6. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

3.7. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней;

- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим



учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

3.8. При предоставлении гарантий и компенсаций работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего и начального профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения Работодатель руководствуется нормами трудового законодательства.

3.09. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

3.10. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться не только исходя из интересов производства, но и исходя из потребностей личностного роста работника.

3.11. Сокращение численности штатов:

3.11.1. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности работникам по их желанию.

3.11.2 Работодатель обязуется в течение срока массового сокращения осуществлять меры, обеспечивающие за счет средств организации переквалификацию и трудоустройство намеченных к высвобождению работников, бесплатное обучение их новым профессиям и создание новых рабочих мест.

3.11.3. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.11.4. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- лица, проработавшие на предприятии свыше 15 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в учреждении;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного.

3.11.5. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца, а работники, имеющие стаж работы в данном учреждении более 15 лет, должны предупреждаться о предстоящем увольнении за 3 месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1,2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

3.11.6. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении.

3.11.7. При расширении штата обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из учреждения в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в нем.

3.11.8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой



дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

## 4 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

Режим рабочего времени в учреждении определяется в строгом соответствии с требованиями действующего трудового законодательства, настоящего коллективного договора, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к настоящему договору), табеля–календаря, утверждаемого ежегодно, и графиками сменности (для работающих посменно).

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается в 40 часов в неделю. Работодателем установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями и шестидневная с одним выходным днем. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам с 13.00 до 14.00 ч.

Тренерско-преподавательский состав работает по режиму шестидневной рабочей недели по расписанию согласно тарификации.

4.3. Сотрудникам, работающим посменно, работа производится в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается (ст. 103 ТК РФ). Для работающих посменно перерывы для отдыха и питания, которые не включаются в рабочее время, предоставляются согласно графика.

Общая продолжительность перерывов составляет один час в течение смены. Расписание перерывов, их продолжительность и очередность предоставления регулируются графиками сменности.

4.4. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время (ст.109 ТК РФ).

4.5. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.6. Привлечение работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.7. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается с письменного согласия работника.

Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.8. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя.

4.9. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (ст. 92 ТК РФ):

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I и II групп, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, совмещающих работу с учебой – не более 36 часов в неделю;



- для работников, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда вредными условиями труда, - не более 36 часов в неделю.

При этом заработная плата выплачивается работнику в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4.10. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается на один час для всех работников.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

4.11. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Виды времени отдыха (ст. 107 ТК РФ):

- перерывы в течение рабочего времени (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска

4.12. Работникам учреждения предоставляются следующие виды отпусков с сохранением места работы:

а) ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, педагогическому персоналу – 42 календарных дня;

б) дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда (согласно проведенной аттестации рабочих мест);

в) отпуск без сохранения заработной платы.

4.12.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы в учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен Работнику до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен (ст. 122 ТК РФ):

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

Предоставление отпусков данным категориям работников учитывается при составлении графика отпусков.

Работникам, которые приобрели путевки на лечение, отпуск предоставляется вне графика.

По соглашению между работодателем и работником, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена работнику в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий год.

Отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не допускается (ст.125 ТК РФ).

4.12.2. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определенный работодателем с учетом пожеланий работника, в случае (ст. 124 ТК РФ):

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

4.12.3. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут



быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения будет считаться последний день отпуска (ст.127 ТК РФ).

4.12.4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, связанными с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных факторов, в соответствии с действующим перечнем производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда с учетом Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22.

Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, согласно проведенной аттестации рабочих мест, (в Учреждении это операторы котельной) предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 7 (семь) календарных дней в год пропорционально отработанному времени.

Стороны договорились, что дополнительные отпуска предоставляются работникам сверх основного отпуска.

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

4.12.6. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.12.7. 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.

4.12.8. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, 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;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- в связи с бракосочетанием работника – 3 дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка - 1 день;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года - 1 день;
- для проводов детей в армию -1 день;
- в связи с бракосочетанием детей работника - 3 дня;
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы - 2 дня;
- для участия в похоронах родных и близких – 3 дня;
- для ликвидации аварии в доме - 1 день.

## **5 ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (ст.209 ТК РФ).

5.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права работника на охрану труда и обязуется обеспечить:

5.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда (Приложение № 5: Соглашение по охране труда между работодателем и представителями работников ГБОУ ДОД «ОСДЮСШОР по гимнастике» на 2014 год).

5.1.2. Соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.



5.1.3. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической аттестации по условиям труда тех рабочих мест, где по результатам предыдущей аттестации установлены вредные и (или) опасные условия труда, а также на рабочих местах с наличием производственных факторов и работ, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

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

5.1.5. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

5.1.6. Приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение № 6: Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ГБОУ ДОД «ОСДЮСШОР по гимнастике». Приложение № 7: Перечень профессий и должностей работников ГБОУ ДОД «ОСДЮСШОР по гимнастике», занятых на работах в условиях производственных загрязнений, для которых установлено право на ежемесячное получение смывающих и обезвреживающих средств на 2014 год).

Работа без соответствующей специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

5.1.7. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

5.1.8. Расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

5.1.9. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

5.1.11. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, - организацию проведения за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований. (Приложение № 8: Контингент работников ГБОУ ДОД «ОСДЮСШОР по гимнастике, подлежащих предварительным (периодическим) медицинским осмотрам согласно приказа МЗ и СР РФ от 12 апреля 2011 г. № 302).

5.1.12. Недопущение Работников соответствующих категорий к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.1.13. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

5.1.14. Выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки.

5.1.15. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

5.1.16. Контроль выполнения начальниками подразделений обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда подчиненного персонала.



5.2. Должностные лица, ответственные за обеспечение безопасных условий и охраны труда в подразделении должны обеспечить:

5.2.1 Организацию безопасных условий труда при проведении технологических процессов и выполнении производственных операций, при эксплуатации и техническом обслуживании производственного оборудования.

5.2.2. Безопасное производство работ на вверенных участках, соблюдения правил охраны труда и пожарной безопасности.

5.2.3. Запрет эксплуатацию оборудования с неисправностями и выполнение мероприятий по их устранению.

5.2.4. Контроль применения рабочими специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), не допуск к работе сотрудников ГБОУ ДОД «ОСДЮСШОР по гимнастике» без необходимых СИЗ, а также при их загрязнении и неисправности.

5.2.5. Проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ и инструктажей работников по охране труда и пожарной безопасности, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте. Контроль соблюдение работниками правил и инструкций по охране труда.

5.2.6. Организацию разработки новых и пересмотр действующих инструкций по охране труда по профессиям и видам работ.

5.2.7. Проведение профилактической работы по соблюдению требований охраны труда.

5.2.8. Доведение до сведения работников приказов, распоряжений и информации по охране труда, пожарной безопасности.

5.2.9. Своевременное извещение вышестоящего руководителя о каждом несчастном случае произошедшем в подразделении, немедленную организацию первой помощи пострадавшему и при необходимости его доставку в медицинское учреждение, сохранение неизменной до начала расследования обстановки на рабочем месте. Осуществление в установленные сроки мероприятий по устранению причин, вызвавших несчастный случай.

5.2.10. Контроль за своевременным прохождением медицинских осмотров подчиненным персоналом.

5.2.11. Организацию и контроль санитарно-бытового обслуживания работников.

5.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

5.3.1. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, правила и инструкции по охране труда по своей специальности или видам работ, технологию выполняемых работ.

5.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и методам оказания первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

5.3.4. Соблюдать противопожарный режим на объектах учреждения, уметь пользоваться средствами пожаротушения.

5.3.5. Перед началом работы проверить (в зависимости от выполняемой работы) состояние электропроводки, исправность заземления, инструментов и приспособлений, средств защиты. О выявленных в процессе подготовки к выполнению работ недостатках сообщить своему непосредственному руководителю.

5.3.6. Содержать рабочее место в чистоте.

5.3.7. Немедленно извещать 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).

5.3.8. Не выполнять работу, если не обеспечены безопасные условия ее выполнения, доложив об этом начальнику отдела.

5.3.9. Бережно относиться к выдаваемой спецодежде, спецобуви и другим СИЗ, имуществу учреждения.

5.3.10. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ.



## 6 ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

6.1. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействуют занятости высвобождаемых работников.

6.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

6.2.1. Сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

6.2.2. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

6.3. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- предоставление отпусков без сохранения зарплаты любой необходимой продолжительности работникам по их желанию.

6.4. Работодатель обязуется в течение срока массового сокращения осуществлять меры, обеспечивающие за счет средств организации переквалификацию и трудоустройство намеченных к высвобождению работников, бесплатное обучение их новым профессиям и создание новых рабочих мест.

6.5. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

6.6. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- лица, проработавшие в организации свыше 15 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в учреждении;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного.

6.7. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца, а работники, имеющие стаж работы в данном учреждении более 15 лет, должны предупреждаться о предстоящем увольнении за 3 месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1,2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

6.8. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении.

6.9. При расширении штата обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из учреждения в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в нем.



6.10. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

## **7 СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

7.1. Исходя из своих материальных возможностей, Работодатель может оказывать материальную помощь Работнику при наличии средств.

7.2. Работодатель обеспечивает детей (до 14 лет включительно) Работников новогодними подарками.

7.3. Работодатель создает условия для занятий работниками физкультурой и спортом (посещение плавательного бассейна и фитнес-центра). Для посещения бассейна и фитнес-центра отделом кадров оформляются пропуска.

7.4. За высокие результаты работы тренерам-преподавателям предоставляется возможность выезда со своими детьми в спортивно-оздоровительный лагерь на учебно-тренировочный сбор.

## **8 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

8.1. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 189 ТК РФ).

Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также иных мер, предусмотренных трудовым законодательством.

8.2. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

8.3. Дисциплинарные взыскания применяются работодателем. Порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий определяется действующим законодательством РФ.

8.4. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника письменное объяснение (ст.193 ТК РФ).

8.5. Дисциплинарные взыскания применяются непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске. Взыскание не может быть наложено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности – не позднее двух лет со дня его совершения.

8.6. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, и поведение работника.

8.7. Дисциплинарное 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.

8.7. Дисциплинарное взыскание действует в течение одного года со дня его применения и может быть досрочно снято работодателем по ходатайству непосредственного руководителя работника или коллектива структурного подразделения, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя, как добросовестный работник.



8.8. Работодателю предоставляется право лишать или снижать привлеченному к дисциплинарной ответственности работнику размеры ежемесячных надбавок.

## **9 ПООЩЕНИЕ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ**

Работодатель поощряет Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (ст.191 ТК РФ).

За образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу и за другие достижения в работе к Работникам применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение Почетной грамотой;
- иные поощрения, предусмотренные локальными нормативными актами.

## **10 СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ**

10.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.2. Контроль выполнения Договора на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

10.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля над выполнением Коллективного договора.

10.4. Если условия хозяйственной деятельности работодателя ухудшаются или работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

10.5. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

10.6. Работодатель, через своих представителей, вновь поступающих работников знакомит со всеми локальными нормативными актами непосредственно при приеме на работу.

10.7. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с трудовым законодательством РФ.

10.8. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.9. В течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

10.10. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

10.11. Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся по взаимной договоренности сторон.

10.12. Разрешение разногласий по выполнению Коллективного договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются Сторонами.



10.14. Настоящий Коллективный договор является основой для разработки и заключения индивидуальных Трудовых договоров и не ограничивает права сторон при рассмотрении социальных гарантий.

10.15. Ни одна из Сторон в одностороннем порядке не может прекратить выполнение принятых обязательств в течение установленного срока действия Коллективного договора.

10.16. В случае реорганизации одной из сторон (слияние, присоединение, разделение, преобразование), подписавших Коллективный договор, ее обязанности возлагаются на правопреемника.

10.17. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

10.18. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

10.19. Контроль за выполнение Коллективного договора осуществляется Сторонами договора.

10.20. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.21. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

10.22. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с Коллективным договором и приложениями к нему.

10.23. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 1 февраля 2014 года.

10.24. Приложения к настоящему Коллективному договору являются его неотъемлемой частью:

Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка ГБОУ ДОД «ОСДЮСШОР по гимнастике».

Приложение 2. Положение о заработной плате и о стимулирующих доплатах и надбавках ГБОУ ДОД «ОСДЮСШОР по гимнастике».

Приложение 3. Положение о защите персональных данных ГБОУ ДОД «ОСДЮСШОР по гимнастике».

Приложение 4. Положение о трудоустройстве инвалидов ГБОУ ДОД «ОСДЮСШОР по гимнастике».

Приложение 5. Соглашение по охране труда между Работодателем и представителями Работников ГБОУ ДОД «ОСДЮСШОР по гимнастике».

Приложение 6. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ГБОУ ДОД «ОСДЮСШОР по гимнастике».

Приложение 7. Перечень профессий и должностей работников ГБОУ ДОД «ОСДЮСШОР по гимнастике», занятых на работах в условиях производственных загрязнений, для которых установлено право на ежемесячное получение смывающих и обезжиривающих средств на 2014 год.

Приложение 8. Контингент работников ГБОУ ДОД «ОСДЮСШОР по гимнастике», подлежащих предварительным (периодическим) медицинским осмотрам согласно Приказа МО и СР от 12.04.2011 г. № 302.

Приложение 9. Перечень профессий работников учреждения, занятых на работах с вредными условиями труда, для которых установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Приложение 10. Перечень профессий работников учреждения, занятых на работах с вредными условиями труда, для которых установлен дополнительный отпуск.

Приложение 11. Перечень профессий работников учреждения, занятых на работах с вредными условиями труда, для которых установлен повышенный размер оплаты труда.