

Коллективный договор
Муниципального автономного учреждения дополнительного
образования детей детского оздоровительно-
образовательного центра «Чайка»

На 2013-2015 годы

От работодателя
Директор МАУ ДОД ДООЦ «Чайка»

_____ А.П.Суслова

09.01.2013г

От работников
Председатель профкома

_____ Л.Ю. Есюнина.

09.01.2013

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в органе по труду

(указать наименование органа)

Регистрационный номер _____ от «__» _____ 20 _____ г

Руководитель по труду _____
(должность, Ф.И.О.)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАУ ДОД ДООЦ «Чайка».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом (далее ТК), иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателей по защите социально-трудовых прав профессиональных интересов работников МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» (далее учреждение) и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а так же по созданию более благоприятных условий трудовыми актами, Отраслевым тарифным соглашением, соглашением Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работодатель - в лице его представителя – директора Суловой А.П. и работников в лице председателя профкома Есюнина Л.Ю.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Представительный орган обязуется разъяснить работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

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

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными нормативными правовыми актами, Уставом учреждения, локальными актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а так же отраслевым, областным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. 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 и о приеме на работу.

2.3. При приеме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.4. Трудовой договор с работниками, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на определенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другое. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.6. По инициативе работодателя допускается изменения определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменения сменности работы учреждения, а так же изменения образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 73 ТК РФ).

2.7. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ч. 2 ст. 74, ст. 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему данную в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ.

Стороны пришли к соглашению, что:

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

3.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

3.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом перспектив развития учреждения (ст. 196 ТК РФ).

3.4. Работодатель должен:

3.4.1. Повышать квалификацию педагогических, медицинских работников не реже, чем 1 раз в пять лет.

3.4.2. 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 авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживания) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.4.3. Предоставлять гарантии и компенсации, работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренного статьями 173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренных статьями 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе

профессиональное образование в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению органа управления образованием, а так же в других случаях финансирование осуществляется за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.4.4. Организовывать проведение аттестации работников в соответствии с положением о порядке аттестации руководящих работников и государственных и муниципальных образовательных учреждений, а так же медицинских работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

3.4.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось менее трех лет, в исключительных случаях допускается сохранение квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.

3.4.6. Продолжение действия квалификационной категории допускается после истечения срока ее действия по решению аттестационной комиссии.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае ликвидации учреждения – не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты с трудоустройством. В случае ликвидации учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.2ст.81 ТК РФ, предоставлять свободные от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Увольнение членов профсоюзов по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1ст.81. ТК РФ) или сокращением численности штата (п.2ст.81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст.82 ТК РФ).

4.1.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют так же: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с профессиональной деятельностью; председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.1.5. Высвобождаемым работникам представляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а так же преимущественное право приема на работу при выявлении вакансии.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны коллективного договора пришли в соглашению, что:

5.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем по согласованию с профкомом (приложение № 1)
- графиком сменности, составленным работодателем (согласовать с профкомом) и

доведенным до работников не позднее, чем за 1 месяц до его действия (ст. 103 ТК РФ). Продолжительность рабочей недели определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, работникам – совместителям из других учреждений.

5.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников в учреждения к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя, а также при непрерывном графике работы учреждения. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.4. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплаты.

5.5. В периоды отсутствия в учреждении отдыхающих работники привлекаются работодателем к подготовительной и организационной работе в пределах времени не превышающего их рабочей нагрузки. График работы в данные периоды утверждается приказом руководителя.

5.5.1. Оплата труда работников МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» включает в себя:

- размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в соответствии с Положением об оплате труда
- выплаты компенсационного характера в соответствии с Положением о компенсационных выплатах
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом согласования 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. Продления, перенесения, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.7. Работодатель обязуется:

5.7.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и опасными условиями труда (приложение № 2);
- занятым на работах с вредными условиями труда (приложение № 3);
- при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности – 2 дня;
- в день рождения работника – 1 день

5.7.3. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса РФ

- работникам, имеющих 2 и более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней
- работникам, имеющим ребёнка-инвалида – 14 календарных дней
- одиноким матерям или отцу, воспитывающей(ему) ребёнка в возрасте до 14 лет – 14

календарных дней

- при рождении ребёнка в семье - 5 календарных дней
- в связи с переездом на новое место жительства – 5 календарных дней
- для проводов сына в армию – 3 календарных дней
- в случае свадьбы работника - 5 календарных дней
- на похороны близких родственников (родители, супруги, дети, братья, сестры) – 5 календарных дней
- работающим инвалидам – 60 календарных дней

Всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению сторон.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Утверждать штатное расписание и тарификацию;

6.1.2. Предупреждать работников об изменении норм труда не позднее, чем за 2 месяца под роспись в соответствии со статьей 162 ТК РФ.

6.1.3. Производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления.

6.1.4. Выплачивать заработную плату за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца, в денежной форме. Даты выплат: 06 число – выплата заработной платы за предыдущий месяц, 21 число – выплата аванса за текущий месяц.

6.1.5. Извещать каждого работника через расчетные листки, утвержденные по согласованию профкома, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

6.2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательного учреждения, в соответствии со статьей 142 ТК РФ, статьей 236 ТК РФ.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

Стороны договорились:

7.1. Ходатайствовать перед администрацией профессионального образования о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на приобретение (строительство) жилья.

7.2. Оборудовать комнату для отдыха работников.

7.3. Устанавливать систему и форму оплаты труда, стимулирования труда из средств, в том числе и внебюджетных источников, по согласованию профкома.

7.4. Оказывать из средств экономии материальную помощь работникам по утвержденному с учетом согласования профкома перечню предоставления материальной помощи и ее размерам.

7.5. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 вечера до 06.00 утра) оплачивается в повышенном размере, т.е. 40% часовой ставки (оклада)

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

8.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства охраны труда, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

8.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению

безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в Соглашении по охране труда (приложение № 4).

8.3. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов аттестации рабочих мест, проводимой в порядке и сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профкома и комиссии по охране труда.

8.4. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также перевод на другую работу.

8.5. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.

8.6. Производить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, моющих и обезвреживающих средств и т.д. в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (ст. 221 ТК РФ). (Приложение № 5)

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

8.8. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

8.9. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы, должность и средний заработок.

8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить, возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.12. Обеспечить гарантии, компенсации работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда. Список работников учреждения, которым бесплатно выделяется по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, утверждается работодателем с учетом мнения профкома или представительного органа (ст. 212 ТК РФ) согласно аттестации рабочих мест.

8.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома или представительного органа работников.

8.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил, инструкций по охране труда.

8.15. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

8.16. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей, по решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

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

8.18. Представительный орган работников обязуется:

-- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников

учреждения;

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

9.2. Профком осуществляет контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решение с согласованием профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпунктам а пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступных для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии письменного заявления работников. В случае если работник, не является членом профсоюза, но уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет его первичной профсоюзной платы работников в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель за счет средств надтарифного фонда учреждения производит ежемесячные выплаты представителю профкома в размере до 20% (ст. 377 ТК РФ).

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

9.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантии работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

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

9.11. Работодатель по согласованию профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 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 комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение форм расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные 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 одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

Профком обязуется:

10.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.2. Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.3. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек, своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий при аттестации работников.

10.4. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст 195 ТК РФ).

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременного назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза заниматься летним оздоровлением детей работников учреждения.

10.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному фонду социального страхования.

10.9. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их доплаты.

10.10. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и другое.

10.11. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях юбилея, приобретения дорогостоящих лекарств, смерти близких, родственников.

10.12. Осуществлять культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные работы в учреждении.

11. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают планы мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного

договора и отчитываются о результатах контроля на общих собраниях два раза в год.

11.4. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использует все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует не более 3 лет со дня его подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

СОДЕРЖАНИЕ ПРИЛОЖЕНИЙ
к коллективному договору
МАУ ДОД ДООЦ «Чайка»

Приложение № 1 Правила внутреннего распорядка МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» *(стр. 12-55)*

Приложение № 2 Перечень должностей работников, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск (в календарных днях) *(стр. 56)*

Приложение № 3 Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск, занятых на тяжелых работах, связанных с вредными и (или) опасными особыми условиями труда, если основной отпуск 28 календарных дней *(стр. 57)*

Приложение № 4 Соглашение по охране труда *(стр. 58-60)*

Приложение № 5 Перечень должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой, мылом и другими средствами индивидуальной защиты *(стр. 60)*

Приложение № 1
к коллективному договору
МАУ ДОД ДООЦ «Чайка»

УТВЕРЖДАЮ:
Директор
МАУ ДОД ДООЦ «Чайка»
_____ А.П. Сулова
«09» января 2013 год, приказ № 2-о

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка в

Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования детей детского
оздоровительно-образовательного центра «Чайка»

Разработаны администрацией МАУ ДОД
ДООЦ «Чайка»
«_09_»_января_____2013 г.

Рассмотрены и приняты на заседании
профкома МАУ ДОД ДООЦ «Чайка»
«_09_»_января_____2013 год
Протокол № 1 от 09.01.2013

Приложения № 1 – 5

г. СЕРОВ

СОДЕРЖАНИЕ

№ п/п	Наименование раздела	Стр.
1.	Общие положения.	14
2.	Права и обязанности работников МАУ ДОД ДООЦ «Чайка»	15-16
3.	Права и обязанности Работодателя МАУ ДОД ДООЦ «Чайка»	16-18
4.	Порядок приема, перевода и увольнения работников	18-23
5.	Рабочее время	23-27
6.	Время отдыха, отпуск	27-29
7.	Заработная плата и нормирование труда	29-31
8.	Гарантии и компенсации	31
9.	Трудовой распорядок. Дисциплина труда	31-33
10.	Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации. Аттестация.	33-34
11.	Охрана труда. Техника безопасности. Противопожарная безопасность	34-39
12.	Материальная ответственность	39-41
13.	Особенности регулирования труда отдельных работников.	41-43
14.	Защита трудовых прав работников. Разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и настоящих «Правил».	44-45
15.	Внутриобъектовый режим	45-46
16.	Приложения № 1 Трудовой договор № 2 Список должностей работников с ненормированным рабочим днем № 3 Перечень должностей, подлежащих медицинскому осмотру профессиональной гигиенической подготовки № 4 Акт о несчастном случае № 5 Перечень материально-ответственных должностей	47-50 51 52-53 54 55

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. **Настоящие Правила** внутреннего трудового распорядка, далее по тексту «Правила» имеют **целью** установление гарантии трудовых прав и свобод работников, создание благоприятных условий труда, защиту прав и интересов работников и работодателя, а также регулирование трудовых отношений внутри МАУ ДОД ДООЦ «Чайка»
- 1.2. **Задачами «Правил» являются:**
 - отработка системы социального партнерства между работниками, работодателем и администрацией МАУ ДОД ДООЦ «Чайка», определение трудового распорядка, укрепление трудовой дисциплины, улучшение организации труда, рациональное использование рабочего времени, материальных и финансовых средств, обеспечение высокого качества образовательно-оздоровительных услуг и производственных работ, высокой производительности труда, определение материальной ответственности работников, снижения риска профессиональных заболеваний, совершенствование работы по охране труда, технике безопасности и противопожарной безопасности, участие работников в установлении норм и условий труда, и разрешении трудовых споров.
- 1.3. Дисциплина труда - это не только строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, но и сознательное, творческое отношение к своей работе, обеспечение ее высокого качества, производительное использование рабочего времени
- Вопросы, связанные с применением настоящих «Правил», решаются администрацией МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» в пределах предоставленных ей МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» прав.
- 1.4. Настоящие «Правила» обязательны для всех членов трудового коллектива МАУ ДОД ДООЦ «Чайка»
- 1.5. Настоящие «Правила» не могут ухудшать условия действующего трудового законодательства.
- 1.6. Трудовой распорядок согласно ст. 189 ТК РФ определяется настоящими «Правилами», утвержденными руководителем МАУ ДОД ДООЦ «Чайка»
- 1.7. Настоящие «Правила» имеют юридическую силу в тех разделах, где они не противоречат действующему трудовому законодательству РФ.
- 1.8. Все вопросы, связанные с применением настоящих «Правил» решаются администрацией МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» в пределах предоставленных ему прав в соответствии с Законодательством РФ, Свердловской области, муниципальными правовыми актами Серовского городского округа и в случаях предусмотренных Уставом МАУ ДОД ДООЦ «Чайка», после согласования с профкомом (ст. ст. 370 – 378 ТК РФ).
- 1.9. Текст настоящих «Правил» находится в отраслевом органе администрации Серовского городского округа Управление образования, далее по тексту – Управление образования), в МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» и один экземпляр вывешивается на видном месте (п. 5, ст. 190 ТК РФ) в МАУ ДОД ДООЦ «Чайка»
- 1.10. Условия труда работников МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» неурегулированные или не полностью урегулированные Уставом МАУ ДОД ДООЦ «Чайка», настоящими «Правилами» определяются Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами, относящимися к деятельности МАУ ДОД ДООЦ «Чайка».

II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ

РАБОТНИКОВ МАУ ДОД ДООЦ «Чайка»

Права и обязанности работников МАУ ДОД ДООЦ «Чайка»**2.1. Работники МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» имеют право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора на условиях трудового законодательства и настоящих «Правил»;
- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям безопасности труда;
- своевременную и полную выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращённого рабочего дня для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- возможность обращаться к директору МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» и другим руководящим работникам по всем вопросам, связанным с их работой;
- аттестацию на более высокую категорию и повышение своей квалификации;
- участие в управлении МАУ ДОД ДООЦ «Чайка», на защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- высказывание собственных идей, мыслей и отстаивание их во всех вышестоящих организациях;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а так же информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещёнными способами;
- получение информации от руководителей МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» по обращениям;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящими «Правилами» и трудовым законодательством;
- возмещение вреда, причиненного в связи с выполнением трудовых обязанностей;
- обязательное социальное страхование, в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- пользование в установленном в МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» порядке банками данных, информационно-методическими фондами;
- все педагогические работники имеют право на свободу выбора и использования методик воспитания детей.

2.2. Работник МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности. Ответственно относиться к обучению, воспитанию и оздоровлению детей и отдыхающих;
- соблюдать настоящие «Правила» и трудовую дисциплину, четко выполнять обязанности возложенные на него должностными инструкциями;
- соблюдать требования охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии, гигиены труда и противопожарной охраны, инструкции по охране жизни и здоровья детей и отдыхающих;
- содержать в порядке и чистоте свое рабочее место;
- экономно и бережно расходовать материалы и материальные ресурсы;

- вести себя достойно, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- незамедлительно сообщить работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества);
- ставить в известность администрацию МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» о причинах и действиях повлекших, нарушение его функционирования;
- беречь и укреплять собственность МАУ ДОД ДООЦ «Чайка»;
- систематически повышать свою квалификацию;
- соблюдать конфиденциальность сведений, которые стали известны в процессе работы, если они составляют коммерческую тайну;
- соблюдать установленный в МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» порядок хранения материальных ценностей и ведения документации по их обороту. В случае причинения материального ущерба по собственной вине, возмещать убытки в размере прямого действия ущерба;
- быть чутким и внимательным ко всем детям, вежливым и предупредительным с их родителями и членами коллектива;
- нести ответственность за жизнь и здоровье детей и отдыхающих во время работы с ними;
- выполнять установленные нормы труда;
- создавать условия для сохранения детских вещей и вещей отдыхающих,
- проходить периодически медицинское обследование в соответствии с требованиями настоящих «Правил».

III. Права и обязанности работодателя.

3.1 Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях установленных ТК РФ, иными ФЗ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд в установленном в МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» порядке;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения настоящих Правил;
- привлекать к дисциплинарной и материальной ответственности работников МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» в пределах Трудового законодательства;
- принимать локальные акты и правоустанавливающие документы МАУ ДОД ДООЦ «Чайка».

3.2 Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда, отвечающие государственным нормативам и требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников исправным оборудованием, инструментами, инвентарем, технической документацией, необходимой для исполнения ими трудовых обязанностей;
- укреплять трудовую и производственную дисциплину;
- соблюдать трудовое законодательство;
- контролировать соблюдение всеми работниками требований и инструкций по охране труда, технике безопасности и противопожарной безопасности;
- обеспечивать систематическое повышение квалификации сотрудников за счет средств МАУ ДОД ДООЦ «Чайка», и за счет средств самого работника;
- внимательно относиться к нуждам и запросам сотрудников;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, настоящими Правилами;
- вести коллективные переговоры, а так же заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящими Правилами, иными ФЗ и коллективным договором;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном ФЗ;
- обеспечивать своевременное предоставление отпусков работникам;
- устанавливать график отпусков не позднее, чем за две недели до начала следующего года;
- своевременно выполнять предписание государственных инспекций;
- предоставлять возможность для деятельности профсоюзных и других коллегиальных органов;
- обеспечивать бытовые нужды работников МАУ ДОД ДООЦ «Чайка», связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников МАУ ДОД ДООЦ «Чайка».

3.3. Работодатель несет ответственность за:

- обеспечение жизни и здоровья детей и отдыхающих во время пребывания в МАУ ДОД ДООЦ «Чайка»;
- обеспечение безопасных условий труда, сохранение жизни и здоровья сотрудников во время их работы;
- рациональное использование ресурсов (материальных, энергетических, кадровых, финансовых);
- достоверность и качество информации, предоставляемой в вышестоящие организации;
- выполнение приказов и регламентирующих деятельность МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» документов;
- эффективную работу трудового коллектива;
- обеспечение соблюдения законности в деятельности МАУ ДОД ДООЦ «Чайка»;
- обеспечение и выполнение текущих и перспективных планов;
- своевременное ознакомление всех вновь поступающих сотрудников с настоящими «Правилами» и другими регламентирующими их деятельность документами;

- неправомерное требование к работнику по выполнению им безусловных трудовых договором обязанностей.

IV. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

При приеме на работу в МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» с работником заключается трудовой договор, который является соглашением между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется представить работнику работу в обусловленной трудовой функции, обеспечить безопасные условия труда, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную настоящим соглашением трудовую функцию, соблюдать настоящие «Правила». Сторонами трудового договора являются работодатель – директор МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» и работник (ст. 56 ТК РФ).

Содержание трудового договора (*Приложение №1*) определяется ст. 57 ТК РФ и заполняется в двух экземплярах. Один экземпляр - находится у работника, другой - у работодателя.

Срок действия трудового договора определяется условиями труда и может быть заключен на неопределенный срок, на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), на срок до 2 месяцев, на период сезонных работ (ст. 58-59 ТК РФ).

4.2.1. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в соответствии со ст. 59 ТК РФ.

Запрещается требовать выполнения работы не обусловленных трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

4.4. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя (ст. 61 ТК РФ).

4.4.1. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

4.4.2. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник приступает к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

4.5. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех дней со дня подачи настоящего заявления выдать безвозмездно работнику копии документов связанных с его работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении, выписки из трудовой книжки, справки о заработной плате, периоде работы в МАУ ДОД ДООЦ «Чайка») (ст. 62 ТК РФ).

4.5.1. При прекращении трудового договора работнику выдается трудовая книжка в день увольнения (последний день работы), а также по письменному заявлению работника копии документов, связанных с его работой.

В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно, в связи с отсутствием работника, либо его отказа от получения трудовой книжки на руки, работнику направляется уведомление о необходимости явиться на работу за трудовой книжкой, либо дать письменное согласие на отправку ее по почте.

Со дня направления уведомления, зафиксированного подписью работника или почтовым штампом об уведомлении работника в получении письма, работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

4.6. Заключение трудового договора в МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» допускается с лицами достигшими возраста 16 лет. В случае получения работником основного общего образования, либо оставления в соответствии с Федеральным законом общеобразовательного учреждения, трудовой договор может быть заключен с

лицом, достигшим возраста 15 лет. С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя и органа опеки и попечительства) трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесс его обучения. Также может быть заключен трудовой договор с лицами, не достигшими возраста 14 лет с согласия одного из родителей для участия в исполнении ролей в театральные представлениях и концертах (ст. 63 ТК РФ).

- 4.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, должно предъявить: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, трудовую книжку за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые, или, если работник поступает на работу на условиях совместительства, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу, документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний требующих специальной подготовки.
- 4.7.1. При заключении трудового договора впервые, трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется МАУ ДОД ДООЦ «Чайка».
- 4.8. На лиц проработавших в МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» свыше 5 дней, если работа является основной, заводится трудовая книжка установленного образца, которая является основным документом, определяющим наименование трудовой деятельности и трудовой стаж работника.
- 4.8.1. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях и когда дисциплинарным взысканием является увольнение.
- 4.8.2. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа подтверждающего работу по совместительству (ст. 66 ТК РФ).
- 4.9. Прием на работу оформляется приказом МАУ ДОД ДООЦ «Чайка», изданного на основании заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического допущения работника к работе.
- 4.10. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящими «Правилами», а также с другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 68 ТК РФ), коллективным договором.
- 4.11. Обязательному предварительному медицинскому освидетельствованию подлежат лица, педагогические и медицинские работники, работники столовой, работники находящиеся во вредных условиях труда, работники связанные с опасными условиями труда (работа на высоте, с поднятием тяжестей и др.) (ст. 69 ТК РФ).
- 4.12. При заключении трудового договора может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст.70 ТК РФ).
- 4.12.1.Срок испытания не может превышать трех месяцев. В срок испытаний не засчитываются периоды временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе (ст. 70 ТК РФ).
- 4.13. При неудовлетворительном результате испытаний, трудовой договор расторгается с работником с предупреждением его в письменной форме за три дня (ст.71 ТК РФ)

без учета мнения профсоюзного комитета МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» и без выплаты выходного пособия.

- 4.13.1. Если испытательный срок истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее его увольнение осуществляется на общих основаниях.
- 4.13.2. Если в период испытания работник приходит к выводу, что порученная работа не является для него подходящей, он имеет право расторгнуть договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.
- 4.14. Перевод на другую постоянную работу работника может осуществляться по инициативе работодателя только с письменного согласия работника.
 - 4.14.1. Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, администрация МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» обязана, с его согласия, перевести на другую имеющуюся работу. При отказе работника от перевода, либо отсутствии в МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» соответствующей работы, трудовой договор прекращается в соответствии с п.8 ст.77 ТК РФ.
 - 4.14.2. Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» на другое рабочее место, поручение другой работы, если это не влечет за собой изменения трудовых функций и изменения существенных условий трудового договора (ч.3 ст.72 ТК РФ).
- 4.15. Изменение существенных условий трудового договора осуществляется администрацией МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» после приказа директора МАУ ДОД ДООЦ «Чайка», согласно ст. 73 ТК РФ, по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, при продолжении работником работы без изменений трудовых функций. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до объявления ему приказа по МАУ ДОД ДООЦ «Чайка».
 - 4.15.1. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то с ним расторгается трудовой договор в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.
- 4.16. Не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с положениями Трудового кодекса РФ, а также изменения противоречащие статьям ТК РФ.
- 4.17. В случае производственной необходимости, администрация МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения аварии или устранения последствий аварии или стихийного бедствия, для предотвращения несчастных случаев, простоя (временной приостановке работы по причинам технологического, технического или организационного характера), когда грозит уничтожение или порча имущества, а также для замещения отсутствующего работника. В случае имеющихся противопоказаний по состоянию здоровья, этот работник не может быть переведен на другую работу.
- 4.18. Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).
- 4.19. С письменного согласия работник может быть переведен на работу более низкой квалификации.
- 4.20. С согласия работника временное совместительство отсутствующего работника может продолжаться и более месяца.
 - 4.20.1. Совмещающему работнику производится соответствующая доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон (ст.151 ТК РФ).

- 4.21. Временное совмещение оформляется приказом МАУ ДОД ДООЦ «Чайка».
- 4.22. Смена собственника имущества МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками МАУ ДОД ДООЦ «Чайка».
- 4.23. Работодатель на основании ст. 76 ТК РФ обязана отстранить от работы (не допускать к работе) работника появившегося на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр, при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором, по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными и правовыми актами.
- 4.23.1. Отстранение от работы работника осуществляется на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для этого решения.
- 4.23.2. В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев предусмотренных федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний в области охраны труда, либо не прошедший обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой (ст. ст. 76; 213 ТК РФ).
- 4.24. Основаниями для прекращения трудового договора являются:
- соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
 - истечение срока трудового договора (п. 2 ст. 58 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
 - расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ). Работник о своем увольнении предупреждает Работодателя в письменной форме за две недели;
 - расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);
 - перевод работника по его просьбе или с его согласия в другое «Учреждение» (п. 2 ст. 72¹ ТК РФ);
 - отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества МАУ ДОД ДООЦ «Чайка», либо его реорганизации (ст. 75 ТК РФ);
 - отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ);
 - отказ работника от перевода на другую работу, вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (ст. 73 ТК РФ);
 - обязательства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
 - нарушение установленных настоящим ТК РФ или иными федеральными законами правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ);
 - истечение срока действия срочного договора (ст. 79 ТК РФ). В этом случае работник предупреждается об увольнении в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.
- Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ.

4.25. Расторжение трудового договора по инициативе администрации МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» осуществляется по приказу директора МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» в следующих случаях:

- ликвидация МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» (п.1 ст. 81 ТК РФ);
- сокращения численности или штата работников МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» (п.2 ст. 81 ТК РФ);
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие: состояния здоровья, по медицинским показаниям, недостойной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ст. 81 ТК РФ);
- неоднократного, системного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имел ранее дисциплинарное взыскание по данному виду нарушений (п.5 ст. 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительной причины более 4 часов подряд в течение рабочего дня), появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, разглашения коммерческой, служебной и иной тайны, ставшей известной работнику, в связи с исполнением им трудовых обязанностей, совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда, нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия, либо, если оно заведомо создавало реальную угрозу таких последствий (п. 6 ст. 81 ТК РФ);
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия (п. 7 ст. 81 ТК РФ);
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции аморального проступка несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ст. 81 ТК РФ);
- принятия необоснованного решения руководителем организации и его заместителями повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу «Учреждения» (п. 9 ст. 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения работником и его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ст. 81 ТК РФ);
- предоставления работником руководителю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора (п.11 ст. 81 ТК РФ);

4.25.1. Увольнение по основаниям п. 2 и п. 3 ст. 81, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

4.25.2. Не допускается увольнение работника по инициативе администрации (за исключением случаев ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

4.26. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя осуществляется с обязательным участием профсоюзного комитета МАУ ДОД ДООЦ «Чайка», с последующим изданием приказа по МАУ ДОД ДООЦ «Чайка».

4.26.1. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п. п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.27. Получение персональных данных на работника, требующих дополнительные сведения, определены ст. 213 ТК РФ, например, – для работников связанных с управлением транспортом. Получение персональных данных может осуществляться как путем

предоставления их работником, так путем получения из иных источников, не противоречащих действующему законодательству.

4.28. Передача персональных данных работника третьим лицам возможна только с согласия работника или в случаях прямо предусмотренных законодательством (п. 3 ст. 85; ст. 87 – 90 ТК РФ).

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» является в летнее время детским учреждением круглосуточного действия, в зимнее время профилакторием для работников бюджетных организаций Серовского городского округа, также круглосуточного действия. В связи с этим в нем организуются различные формы режимов работы.

5.1. В МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» для работников устанавливается 40 часовая рабочая неделя.

5.2. Продолжительность рабочей недели, рабочего дня и режима рабочего времени в МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» определяется действующим трудовым законодательством и настоящими «Правилами».

5.3. В МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» установлена неделя с одним выходным днем – воскресенье.

5.3.1. Персоналу, организующему воспитательно-оздоровительные мероприятия МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» в **летний** период может быть предоставлен выходной в любой день недели

5.3.2. Медицинский персонал МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» работает по следующему режиму зимой:

начало работы	08.30
окончание работы	20.20
перерыв на обед	30 минут;

Организация работы в две смены.

Продолжительность работы одной смены 36 часов в неделю. Медицинские сёстры процедурного, физиотерапевтического, массажного кабинета работают два дня через два.

Летом врач находится в МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» круглосуточно. Медицинские сёстры работают

Начало работы	08.30
Окончание работы	14.30
Перерыв на обед	30 минут

Продолжительность рабочей недели 36 часов

5.3.3. Водители автобуса в **зимний** период работают по следующему режиму:

Продолжительность рабочей недели 40 часов

Режим работы два дня через два.

5.3.4. Водители автобуса в **летний** период работают по следующему режим

Продолжительность рабочей недели 40 часов

Режим работы два дня через два. Круглосуточное пребывание в МАУ ДОД ДООЦ «Чайка»

Ночное время считается с 22.00 до 06.00

5.3.5. Обслуживающий персонал, административные работники МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» в **зимний** и **летний** периоды работает по следующему режиму:

начало работы	08.30
окончание работы	16.30
перерыв на обед	12.00 - 13.00.
окончание работы в субботу	14.30.

Продолжительность рабочей недели 40 часов.

5.3.6. Дежурные по корпусу в **зимний** период работают по следующему графику: сутки через трое.

5.3.7. Дежурные по корпусу в **летний** период, согласно штатного расписания, переводятся на должность уборщика служебных помещений и работают по следующему графику:

начало работы	08.30
окончание работы	16.30
перерыв на обед	12.00 - 13.00.

окончание работы в субботу 14.30

Продолжительность рабочей недели 40 часов.

5.3.8. Работники столовой (повара, кухонные рабочие) работают в режиме сутки через трое как в **зимний**, так и в **летний** периоды

5.4. В состав рабочего времени водителей МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» включается: время управления автомобилем, время остановок для кратковременного отдыха от управления автомобилем в пути и на конечных пунктах, продолжительностью не менее 15 минут (в случаях, когда водителю не предоставляется перерыв для отдыха и питания), подготовительно-заключительное время для выполнения работ перед выездом на линию и после возвращения с линии, время проведения медицинского осмотра водителя перед выездом и после возвращения с линии, время простоя, когда руководитель выезда занят производственными делами и др. согласно ст. 91 ТК РФ.

5.5. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

5 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы;

4 часа в неделю и более для работников занятых на работе с вредными и опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ.

5.6. Труд инвалидов 1 и 2 группы, согласно ст. 23 Закона «О защите инвалидов» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

5.7. Продолжительность рабочего времени лиц, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда не может превышать более 36 часов в неделю.

5.8. Сокращенная продолжительность рабочего времени для большинства работников занятых на работе с вредными условиями труда устанавливается в соответствии с Аттестацией рабочих мест, должностей МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительных отпуск и сокращенный рабочий день. Данный Список утверждается директором МАУ ДОД ДООЦ «Чайка», который составляется согласно действующему Постановлению Госкомтруда РФ.

5.8.1. Рабочее время сокращается в те дни, когда работники фактически заняты во вредных условиях труда не менее половины продолжительности, установленной Списком для данного подразделения профессий или должностей. Если в Списке указывается «постоянно занятый», в этом случае рабочий день сокращается, если работник фактически занят во вредных условиях труда в течение всего сокращенного рабочего дня (п. 9 Инструкции ст. 92 ТК РФ).

5.8.2. Работники, профессии которых не включены в Список, но которые в отдельные периоды времени выполняют работу с вредными условиями труда, предусмотренных Списком, сокращенный рабочий день в эти дни, устанавливается той же продолжительности, что и работникам, постоянно занятым на этой работе (п. 20 Инструкции).

5.9. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для педагогических и медицинских работников согласно ст. ст. 333 и 350 ТК РФ, п. 6 ст. 92 ТК РФ.

- 5.10. По соглашению между работником и администрацией МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» может устанавливаться не полный рабочий день или не полная рабочая неделя. Данные права регулируются ст. 93 ТК РФ и приказом директора МАУ ДОД ДООЦ «Чайка».
- 5.11. Продолжительность ежедневной работы (смены) регулируется ст. 94 ТК РФ и не может превышать для работников:
для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением.
Для работников, занятых во вредных и опасных условиях труда:
 при 36 часовой рабочей недели - 8 часов;
 при 30 часовой рабочей недели и менее - 6 часов
- 5.12. Продолжительность работы накануне нерабочих, праздничных и выходных дней при 6 - дневной рабочей недели не может превышать 5 часов, в остальных случаях уменьшается на 1 час согласно ст. 95 ТК РФ.
- 5.13. Ночное время, составляет с 22 часов до 6 часов.
- 5.14. Не сокращается продолжительность работы (смены) для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также тем, кто принят специально для работы в ночное время. В остальном, все вопросы, связанные с регулированием и организацией работы в ночное время, определяются ст. 96 ТК РФ.
- 5.15. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться, как по инициативе администрации МАУ ДОД ДООЦ «Чайка», так и по инициативе работника (совместительство). В этом случае все вопросы регулируются ст. 97 - 99 ТК РФ.
- 5.16. Режим рабочего времени в МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» устанавливается с учетом целесообразности, определяющей наиболее эффективное участие работников в производительном труде, обеспечивающей охрану жизни и здоровья детей и отдыхающих и безопасные условия труда. Все виды нормирования рабочего времени в МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» определяются согласно ст. ст. 100 – 105 ТК РФ.

5.17 Режим работы с детьми в летнее время

8.30	Подъём
8.35	Зарядка, водные процедуры
09.0.	Завтрак
9.30 – 10.00	Трудовой десант
10.00 – 11.00	Отрядные мероприятия
11.0	2 завтрак
11.15 – 12.30	Работа секций, музыкальные, спортивные часы
13.0	Обед
14.00 – 16.00	Тихий час
16.15	Полдник
16.30 – 18.30	Общелагерное мероприятие
18.30 – 19.00	Свободное время, игры
19.0	Ужин
19.30 – 21.00	Вечера, дискотеки, просмотры фильмов
21.0	2 ужин
21.15	Отрядные свечи
21.45	Вечерний туалет
22.0	Отбой

Нормирование рабочего времени:

- *ненормированный рабочий день* (ст. 101 ТК РФ);

Перечень должностей с ненормированным рабочим днем устанавливается настоящими «Правилами» (**Приложение № 2**).

- *режим гибкого рабочего времени* (ст. 102 ТК РФ)

Гибкий режим работы, как правило, определяет допустимую продолжительность рабочего дня (в условиях 40 часовой рабочей недели) в отдельные дни не более 10 часов. В исключительных случаях не более 12 часов (вместе с перерывом на питание и отдых).

- *сменная работа* (ст. 103 ТК РФ)

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

График сменности доводится до сведения работника не позднее, чем за 1 месяц.

- *суммированный учет рабочего времени* (ст. 104 ТК РФ)

Суммированный учет рабочего времени в МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» применяется для организации работы вожатых и воспитателей и водителей. В этом случае применяются следующие виды учета рабочего времени:

- *поденный учет* - для воспитателей и вожатых;
- *недельный учет* - для педагогов-организаторов, педагогов дополнительного образования;
- *суммированный учет (в месяц)* – для водителей, работников столовой, дежурных

В этом случае трудовым законодательством не ограничена максимальная продолжительность рабочей смены п.3 ст. 104 ТК РФ.

- *с разделением рабочего дня на части* (ст. 105, ст. 144 ТК РФ)

К этой категории относится работа заведующей столовой, занятой отпуском продуктов в начале дня и принятием продуктов с баз в вечернее время. Водители автобуса.

5.19 Сверхурочная работа в МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» не допускается. В исключительных случаях администрация МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» может применять сверхурочные работы в порядке и на условиях, установленных в трудовом законодательстве.

5.20 Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни осуществляется по приказу директора МАУ ДОД ДООЦ «Чайка». Работа в выходной и праздничный день компенсируется предоставлением другого дня отдыха в течение двух недель или по соглашению сторон в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

5.21 Рабочее время директора МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» и его заместителей определяется графиком

- Директор учреждения	понед – пятница	08.30 – 16.30
	Суббота	08.30 – 14.30
	Перерыв	12.00 – 13.00

В летнее время и во время пребывания детей в каникулярное время - круглосуточно

- Заместитель директора по АХЧ	понед – пятница	08.30 – 16.30
	Суббота	08.30 – 14.30
	Перерыв	12.00 – 13.00

- Заместитель директора по воспитательной работе в летнее время – круглосуточно

5.22 В мае месяце постоянные работники МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» привлекаются на работы по подготовке учреждения к летнему оздоровительному сезону (уборка территории от листвы, уборка корпусов)

5.23 В сентябре месяце постоянные работники МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» привлекаются на

работы по подготовке к профилакторию (побелка, покраска столовой, корпуса № 1, уборка корпусов)

VI. ВРЕМЯ ОТДЫХА И ОТПУСК

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 37 Конституции РФ). Виды времени отдыха регламентируются ст. 107 ТК РФ.

6.1 В МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» предусмотрены следующие виды времени отдыха: перерыв в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни, отпуска.

6.1.1. Ежедневный отдых предоставляется работнику с момента окончания работы и до ее начала в следующий день, продолжительность ежедневного отдыха составляет, в основном, не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху день. Для водителей, продолжительность междусменного отдыха вместе со временем перерыва для отдыха и питания может устанавливаться по особому режиму, но не менее одной продолжительности времени предшествующей смены.

6/2 Учитывая специфику работы МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» выходные дни для отдельных работников могут предоставляться в течение рабочей недели. Это относится, в частности, к водителям, воспитателям, администрации МАУ ДОД ДООЦ «Чайка», и работающим по скользящему графику (п.4 ст. 111 ТК РФ) (столовая, водители, медицинский персонал, дежурные).

6.1.1 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается (ст. 113 ТК РФ). Исключением является, работа всех тех, кто связан напрямую с организацией деятельности МАУ ДОД ДООЦ «Чайка». В других случаях работа в выходные и праздничные дни регулируется ст. 113 ТК РФ.

6.2 Всем работникам МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы, должности и среднего заработка согласно ст. 114 ТК РФ.

6.2.1 Продолжительность и очередность ежегодного отпуска определяется графиком, который составляется Работодателем и утверждается в декабре каждого года. Продолжительность ежегодного отпуска не может быть меньше 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Удлиненный отпуск устанавливается в соответствии со ст. ст. 101; 251- 296; 328 – 336; 350 ТК РФ.

6.2.2 График отпусков подписывается администрацией МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» и доводится до сведения сотрудников под роспись.

6.2.3. График отпусков утверждается приказом директора МАУ ДОД ДООЦ «Чайка», который издается в декабре месяце каждого года.

6.2.4. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

6.2.5. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала.

6.2.6. Учитывая специфику работы МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» отпуска для его работников предоставляются, в основном, в мае и сентябре.

6.3 . Право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск возникает у работника с первого дня работы, но для получения этого отпуска необходим определенный непрерывный стаж работы в МАУ ДОД ДООЦ «Чайка», который составляет 6 месяцев (ст. 122 ТК РФ).

6.3.1. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ч. 1 ст. 122 ТК РФ).

6.3.2. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не

включается: время отсутствия работника на работе без уважительной причины, время отпуска по уходу за ребенком, до достижения им установленного законом возраста, время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, продолжительностью более 14 календарных дней (ч.1 ст. 121 ТК РФ).

- 6.4 Оплата времени отпуска бухгалтерией МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).
- 6.5 Отдельным категориям работников МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» администрация имеет право устанавливать дополнительный отпуск, например, за работу с вредными условиями труда в соответствии с нормативными правовыми актами. (п. 3 ст.117 ТК РФ).
- 6.6 В стаж работы дающий право, на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым во вредных и опасных условиях труда согласно Аттестации рабочих мест МАУ ДОД ДООЦ «Чайка», включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ч.1 ст.121 ТК РФ).
- 6.7 В случае переноса отпуска, работник извещается письменно администрацией МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» не менее чем за 30 дней до наступления планового срока отпуска
- 6.8 Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случаях предусмотренных ст. 124 ТК РФ.
- 6.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и администрацией МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» может быть перенесен на другой срок, если работник своевременно не получил оплату за время причитающегося ему отпуска, либо если работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.
- 6.11. В случаях, когда предоставление отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальном ход работы МАУ ДОД ДООЦ «Чайка», его отпуск может быть перенесен на следующий рабочий год. При этом требуется согласие работника. В случае переноса отпуска на следующий год, он должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.
- 6.12. Запрещается не представление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работе во вредных и опасных условиях труда (ч. 1 ст.124 ТК РФ).
- 6.13 соглашению между работником и администрацией МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ), при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
- 6.13.1. Все остальные вопросы, связанные с разделением ежегодного оплачиваемого отпуска регулируются ст. 125 ТК РФ.
- 6.14. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.
- 6.15. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией, кроме работников занятых на тяжелых, вредных и опасных работах (ч.1 ст. 126 ТК РФ).
- 6.16. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. В этом случае все вопросы по реализации прав работников на отпуск при увольнении регулируются ст.127 ТК РФ.
- 6.17. 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 сторон. Уважительную причину работник раскрывает в заявлении.
- 6.18. Отпуск при работе по совместительству предоставляется одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал 6 месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству

продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то ему по его просьбе может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью равный основному отпуску (ст. 287 ТК РФ).

VII. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Заработная плата работникам МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» выплачивается за труд. Размер заработной платы зависит от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, заработная плата, а также размер и условие ее начисления всем работникам МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» устанавливается на основе Единой тарифной сетки (ст.143 ТК РФ).

- 7.1. Размер тарифной ставки устанавливается работнику в день его приема на работу, о чем вносится соответствующая запись в трудовой договор. Дифференциация заработной платы работников осуществляется в зависимости от квалификационных характеристик работника и сложности работы (ст.129 ТК РФ).
- 7.2. Сроки и очередность выплаты заработной платы определяется в трудовом договоре. Выплаты производятся два раза в месяц
 - 7.2.1. В МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» существуют гарантии по оплате труда, которые запрещают задерживать выплату, причитающуюся работнику заработной платы (ст. 130 ТК РФ).
- 7.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего за отдельный период норму рабочего времени и выполнившего норму труда, установленные в соответствии с законодательством РФ, не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).
- 7.4. При получении причитающейся суммы денег за месячный период, работник получает расчетный листок, отражающий все виды составных частей его заработной платы.
- 7.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).
- 7.6. Удержания из заработной платы работника производится только в случаях предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами.
- 7.7. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов и иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением: счетной ошибки, если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом, если КТС МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» признана вина работника или при простое работника (ст. 155, 157 ТК РФ).
- 7.8. . Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 % заработной платы, причитающейся работнику (ст. 138 ТК РФ).
 - 7.8.1. При удержании по нескольким основаниям должно быть сохранено 50 % заработной платы работника.
 - 7.8.2. Взыскание не может быть обращено на денежные суммы, выплачиваемые за работу с вредными условиями труда и при других основаниях согласно п.4 ст.138.
- 7.9. Особенности порядка исчисления среднего заработка работника устанавливаются настоящими «Правилами» трудовым законодательством и иными правительственными документами (ст.139 ТК РФ).
- 7.10. В случае увольнения работника, если в день увольнения он не работал, то соответствующие причитающиеся суммы выплачиваются не позднее следующего

дня после предъявления требований работником о расчете. В случае спора о размерах сумм, Работодатель дает представление в бухгалтерию о необходимости выплатить не оспариваемую ею сумму.

- 7.10.1. Днем увольнения считается последний день работы работника, в который и производится выплата причитающихся работнику денег.
- 7.11. Администрация МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» не имеет права задерживать выплату причитающихся работнику сумм по заработной плате.
 - 7.11.1. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив администрацию МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» приостановить свою работу.
- 7.12. Не допускается приостановка работы всех работников на прямую связанных с обслуживанием детей и с жизнеобеспечением деятельности объектов (ст.142 ТК РФ).
- 7.13. В МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» установлены различные системы стимулирующих доплат, надбавок.
 - 7.13.1. Порядок стимулирующих выплат определяется Положением «О доплатах и надбавках», утвержденным директором МАУ ДОД ДООЦ «Чайка».
- 7.14. Оплата труда и стимулирующие выплаты для директора МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» определяются начальником Управление образования в соответствии со ст. 145 ТК РФ.
- 7.15. Размер доплат за совмещение профессий или выполнение обязанностей отсутствующего работника определяются соглашением сторон, при этом ни минимальным, ни максимальный размер не устанавливается (п.3 ст.151 ТК РФ).
- 7.16. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени оплачивается согласно ст.152 ТК РФ.
- 7.17. За каждый час, из первых двух часов работы в сверхурочное время, работнику доплачивается не менее 50 % часовой тарифной ставки, а за каждый последующий час не менее 100 % этой ставки. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени выполняемой по инициативе самого работника оплачивается на общих основаниях без применения каких-либо доплат (п.3, п.5 ст. 152 ТК РФ).
- 7.18 связи со спецификой работы МАУ ДОД ДООЦ «Чайка», как круглосуточно работающего учреждения, автономного жизнеобеспечения, администрации МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» предоставляется право привлекать работников к работе в выходные нерабочие и праздничные дни. В этих случаях оплата производится согласно ст.153 ТК РФ.
 - 7.18.1. Работы, выполняемые в выходные дни по инициативе работника в нерабочие праздничные дни оплачиваются в одинарном размере или предоставляется другой день отдыха в течение последующей недели. В этом случае этот день отдыха оплате не подлежит (п.2 ст.153 ТК РФ).
- 7.19. Отдельные работники привлекаются к работе в ночное время.
 - 7.19.1. Размеры доплат в ночное время с 22 до 6 часов устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством п.2 ст.154 ТК РФ в размере не менее 40% – часовой тарифной ставки (п. 3 ст. 154 ТК РФ).
- 7.20. Порядок оплаты труда при невыполнении норм труда зависит от наличия или отсутствия вины работника и администрации МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» (ст.155, 160, 163 ТК РФ).
 - 7.20.1. Если простой в работе произошел по независящим ни от работника, ни от работодателя причинам, работнику выплачивается не менее 2/3 тарифной ставки за все дни простоя (ст. 155, 157 ТК РФ).
- 7.21. О введении новых норм труда работнику сообщается непосредственно в письменном виде, не позднее, чем за два месяца (ч.1.ст.162 ТК РФ).

7.21.1. Работодатель обеспечивает нормальные условия для выполнения работником установленных для него норм труда. К условиям относятся: исправное состояние зданий, сооружений, помещений, оборудования, своевременное обеспечение инструментом, запчастями, спецодеждой и средствами индивидуальной защиты (ст. 163 ТК РФ).

VIII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

Перечень гарантий и компенсаций предусмотрен ст. 165 ТК РФ.

8.1.1. Работодатель предоставляет работникам МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» гарантии и компенсации за счет внебюджетных и бюджетных средств, в пределах выделенных лимитов.

В случае выполнения работником государственных или общественных обязанностей работодатель гарантирует ему освобождение от трудовых обязанностей с сохранением места работы (ст. 165, 170 – 172 ТК РФ).

Работникам МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» обучающимся в образовательных учреждениях высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовой формы и формы обучения работодателем предоставляются гарантии и компенсации, как для работников совмещающих работу с обучением (ст.173 - 177 ТК РФ).

При расторжении трудового договора в связи с: несоответствием работника занимаемой должности, призывом работника на воинскую службу (альтернативную гражданскую службу), работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (п.3 ст.81, п.1.ст.83ТК РФ), также в этом размере выплаты производятся работникам, восстановленным на работе по ранее выполняемым трудовым обязанностям (п.2 ст. 83 ТК РФ).

На всех работников МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» распространяются другие гарантии и компенсации согласно действующему трудовому законодательству (ст.182 – 188 ТК РФ).

На время проведения медицинского обследования (профосмотра) за работником сохраняется средний заработок по месту работы. Профосмотр оплачивается МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» из бюджетных, страховых или внебюджетных средств (ст. 213 ТК РФ). Список работников подлежащих ежегодному медицинскому обследованию утверждается директором МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» (*Приложение № 3*). Работники, занятые на тяжелых, вредных и опасных условиях труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательный предварительный медосмотр и периодический (для лиц в возрасте до 21 года ежегодно) медицинский осмотр, с целью определения пригодности их для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных и инфекционных заболеваний.

В соответствии с медицинскими рекомендациями работники, занятые во вредных и опасных условиях труда могут проходить внеочередные медицинские осмотры за счет внебюджетных и страховых средств (по предписанию медицинских работников).

IX. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА.

Дисциплина труда для всех работников МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» определяется как обязательное подчинение правилам поведения, принятым в соответствии с трудовым законодательством, настоящими «Правилами» и другими локальными и нормативными документами. К локальным и нормативным документам МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» относятся должностные инструкции, графики сменности,

инструкции по охране жизни и здоровья детей и др. документы, утвержденные директором МАУ ДОД ДООЦ «Чайка».

При заключении трудового договора с работником с ним оговариваются существенные условия труда, которые не могут в последующем быть изменены без письменного уведомления работника администрацией МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» к ним относятся: права и обязанности работника, режим труда и отдыха, порядок, размер и условия оплаты труда, наименование должности и места работы (п.3 ст.89 ТК РФ).

9.2.1. Обязанности работников определяются настоящими «Правилами» в соответствии с положениями должностных инструкций ст. 21 ТК РФ.

Работники МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» могут быть представлены администрацией МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» к следующим видам морального и материального поощрения в связи с добросовестным исполнением трудовых обязанностей:

- к благодарности МАУ ДОД ДООЦ «Чайка»;
 - к грамоте МАУ ДОД ДООЦ «Чайка»;
 - к Почетной грамоте отраслевого органа администрации Серовского городского округа Управление образования;
 - к Почётной грамоте или благодарности Главы Серовского городского округа;
 - к Почётной грамоте Министерства образования Свердловской области
- к Грамоте Президента РФ

9.4. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей администрация МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» имеет право стать инициатором дисциплинарного взыскания.

9.5. В МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» применяются следующие виды дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

9.5.1. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами и Трудовым кодексом РФ.

9.5.2. Дисциплинарным проступком признается только такое противоправное действие (бездействие) работника, которое, непосредственно связано с его исполнением трудовых обязанностей. Неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей признается виновным, если работник действовал умышленно или неосторожно. Отказ или уклонение работника без уважительной причины от медицинского освидетельствования (профосмотра), от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по ОТ и ТБ, если для него это является обязательным условием допуска к работе, считается дисциплинарным нарушением.

9.5.3. Не может рассматриваться как должностной проступок неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей по причинам, независящим от работника (например, из-за отсутствия необходимых материалов, нетрудоспособности и т.д.). Все действия работника, соответствующие законам и иным нормативным правовым актам, являются правомерными и не могут квалифицироваться как дисциплинарный проступок (например, отказ работника от перевода на другую работу в случаях, когда такой перевод допускается только с его согласия, отказ работника досрочно выйти на работу из отпуска, отказ работника от выполнения общественного поручения и др.) (ст.192 ТК РФ).

9.5.4. Увольнение с работы, как мера дисциплинарного взыскания применяется в МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» только в тех случаях, которые предусмотрены в трудовом законодательстве в ст.81 ТК РФ.

9.6. До применения дисциплинарного взыскания администрацией МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» собираются следующие обязательные документы: объяснительная записка работника, в случае необходимости акты, подписания,

заклучения, медицинские справки.

- 9.6.1. В случае отказа работника дать письменное объяснение по докладной записке руководителя, составляется соответствующий акт. Отказ работника дать письменное объяснение не является препятствием для применения к нему дисциплинарного взыскания.
- 9.6.2. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка. Днем обнаружения проступка считается день сообщения о нем директору МАУ ДОД ДООЦ «Чайка», при этом форма сообщения о проступке может быть как письменной, так и устной (ст.193 ТК РФ). В отсчет времени о сообщении не входит время болезни работника, а также время нахождения его в отпуске.
- 9.6.3. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ч.1 ст.193 ТК РФ).
- 9.6.4. Приказ директора МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех дней со дня его издания (ч.1 ст.193 ТК РФ). В случае отказа работника подписать данный приказ об этом составляется соответствующий акт.
- 9.6.5. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и далее вплоть до суда (гл. 60 ТК РФ).
- 9.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвержен новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарное взыскание. В данном случае дисциплинарное взыскание снимается автоматически.
- 9.7.1. Директор МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» может снять дисциплинарное взыскание до истечения года со дня его применения. Минимальный срок, по истечении которого, может ставиться такой вопрос, не устанавливается.
- 9.7.2. О досрочном снятии дисциплинарного взыскания издается соответствующий приказ по МАУ ДОД ДООЦ «Чайка».
- 9.8. Наложение дисциплинарного взыскания на директора МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» производится администрацией СГО (ч.1 ст. 195 ТК РФ).

Х. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ. АТТЕСТАЦИЯ.

- 10.1. Работники МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и аттестацию. Все вопросы профессиональной подготовки переподготовки и повышения квалификации регулируются разделом 9 Трудового кодекса. Необходимость профессиональной подготовки переподготовки работников для собственных нужд определяется администрацией МАУ ДОД ДООЦ «Чайка».
- 10.2. АТТЕСТАЦИЯ**
- 10.2.1. Аттестация работника – это процедура выявления соответствия уровня его профессиональной компетентности и результативности работы, предъявляемым требованиям и присвоение на этой основе квалифицированной категории по занимаемой должности. Аттестацию проходят изъявившие желание получить, подтвердить или повысить имеющуюся квалифицированную категорию педагогические, медицинские и руководящие работники, независимо от их возраста и образования.
- 10.2.2. Аттестация проводится на основе анализа итогов деятельности работников, экспертной оценки уровня квалификаций, профессиональной компетентности, продуктивности и качества деятельности, а также коммуникативной культуры

работника.

- 10.2.3. Работник МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» обязан ознакомиться с порядком и процедурой аттестации до подачи заявления на аттестацию. Квалифицированные категории педагогическим, медицинским и руководящим работникам присваиваются на срок до 5 лет.
- 10.2.4. За год до истечения срока действия квалифицированной категории работник должен быть в официальном порядке извещен об этом руководителем. При желании, в течение последнего года действия присвоенной квалифицированной категории, работник, может пройти переаттестацию на подтверждение квалифицированной категории.
- 10.2.5. Со всеми нормативными документами по аттестации, с порядком прохождения, со списками экспертов, аттестуемый может познакомиться у секретаря аттестационной комиссии МАУ ДОД ДООЦ «Чайка».
- 10.2.6. Каждому аттестуемому гарантируется соблюдение порядка проведения процедуры аттестации в полном соответствии с нормативной базой и нормами профессиональной этики.
- 10.2.7. Медицинские работники проходят аттестацию на базе медицинских образовательных учреждений.

XI. ОХРАНА ТРУДА. ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ. ПРОТИВОПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.

- Охрана труда в МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» представляет собой систему обеспечивающую сохранение жизни и здоровья детей, отдыхающих и безопасных условий труда работников.
- Охрана труда в МАУ ДОД ДООЦ «Чайка», включает в себя правовые социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические и иные мероприятия.
- Вредным и тяжелым производственным фактором, является такой фактор, который может привести к заболеванию работника.
- Опасным производственным фактором, является такой фактор, воздействие которого может привести к травме работника.

11.1. Обязанности МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» по обеспечению безопасных условий и охраны труда определяются ст. 212 ТК РФ. К ним относятся:

- Соблюдение работниками правил безопасности работников при эксплуатации зданий, сооружений оборудования, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- обеспечение работников средствами индивидуальной защиты;
- соблюдение администрацией МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» и работниками требований охраны труда;
- обеспечение работников занятых во вредных условиях труда, за счет средств «Учреждения» специальной одеждой и обувью, а также средствами индивидуальной защиты;
- обучение работников и обеспечение их инструкциями по безопасным условиям труда и оказанию первой медицинской помощи;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда; стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильное применение работниками средств индивидуальной защиты и коллективной защиты;

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;
- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) за счет работника медицинских осмотров и периодических в течение трудовой деятельности медицинских осмотров работников за счет средств МАУ ДОД ДООЦ «Чайка». При этом периодические медицинские осмотры проводятся, как правило, в рабочее время с сохранением заработной платы и рабочего места работника;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также, в случаях медицинских противопоказаний, своевременное информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление органам государственного управления охраны труда и профсоюзным органом достоверной информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий в области охраны труда и техники безопасности;
- принятие мер по предотвращению аварийной ситуации сохранению жизни и здоровья детей, отдыхающих и работников, организации безопасных условий труда, а также по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном настоящими «Правилами» - Трудовым кодексом порядке несчастных случаев на производстве - по форме Н – 1 и при пребывании детей на смене - по форме Н – 2;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда и других государственных надзорных органов к осуществлению своих обязанностей в области контроля за соблюдением охраны труда и техники безопасности в МАУ ДОД ДООЦ «Чайка»
- выполнение предписания должностных лиц органов государственного надзора за соблюдением требований охраны труда и технике безопасности;
- социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- медицинское страхование отдыхающих на смене детей;
- ознакомление работников с инструкцией и требованиями охраны труда по своей профессии;
- разработка администрацией МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» и утверждение инструкций по охране труда. Утверждение данных инструкций происходит с учетом мнения выборных профсоюзных органов.
- обеспечивает наличие нормативно-правовых актов в области охраны труда и технике безопасности по специфике профессии;
- ежегодное отчисление денежных средств по содержанию МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» на развитие деятельности в области ОТ И ТБ.

11.2. На обязательный медицинский осмотр при поступлении на работу направляются все работники.

11.2.1. Работники считаются принятыми на работу только после предварительного медицинского осмотра.

11.2.2. Сотрудники столовой, педагогические работники, медицинские работники проходят обязательный ежегодный медицинский осмотр в целях охраны здоровья детей и отдыхающих, а также с целью предупреждения возникновения инфекционных

заболеваний.

- 11.3. Все работники МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» обязаны соблюдать требования охраны труда и технике безопасности, а также применять средства индивидуальной защиты. В случае угрозы жизни и здоровью детей и работников немедленно извещать об этом администрацию МАУ ДОД ДООЦ «Чайка»
- 11.4. Запрещается применение на работе вредных и опасных веществ, материалов, продукции, товаров и оказание услуг, оценка которых не проводилась, и на которые отсутствуют соответствующие сертификаты (продукты, спецодежда, строительные материалы, мебель, лекарства и т.д.)
 - 11.4.1. В случае отсутствия данных сертификатов, применяемые материалы и товары, необходимо согласовать с соответствующими органами санитарного надзора.
- 11.5. Расстановку оборудования в производственных цехах столовой администрация МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» согласовывает с соответствующими органами санитарно-гигиенического надзора и в Госинспекции труда (ст. 215 ТК РФ).
- 11.6. С целью санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» на рабочих местах, в службах организуются санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.
- 11.7. В МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» работает столовая, в которой могут питаться работники.
- 11.8. Для обслуживающего персонала и медицинских работников оборудована комната отдыха.
- 11.9. Все работники МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» имеют право обращаться за первой медицинской помощью к медицинскому персоналу МАУ ДОД ДООЦ «Чайка». Также, в случае необходимости работнику может быть предоставлен транспорт для госпитализации (ст.223 ТК РФ).
- 11.10. В МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» осуществляется система инструктажей работников по охране труда и технике безопасности: вводный, первичный на рабочем месте, повторный, внеплановый, целевой.
 - 11.10.1. Вводный инструктаж считается обязательным при приеме на работу в МАУ ДОД ДООЦ «Чайка». Он проводится директором.
 - 11.10.2. Первичный инструктаж на рабочем месте проводится директором МАУ ДОД ДООЦ «Чайка». Инструктаж проводится с каждым работником индивидуально под роспись.
 - 11.10.3. Повторный инструктаж проводится с целью повысить уровень знаний, правил и инструкций по охране труда и технике безопасности. Такой инструктаж проводится не реже, чем через каждые шесть месяцев.
 - 11.10.4. Внеплановый инструктаж проводится при изменениях технологического процесса. Текущий инструктаж проводится перед производством работ, на которые оформляется наряд - допуск.
 - 11.10.5. Целевой инструктаж проводится при выполнении разовых работ (погрузка, разгрузка, перевозка детей, согласно Минимума по охране жизни и здоровья детей, при проведении различных мероприятий, при ликвидации аварий, при производстве работ с участием сторонних организаций, в некоторых случаях при работах по наряд –допуску).
- 11.11. Все инструктажи по охране труда и технике безопасности проводятся под личную роспись работника.
- 11.12. В МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» разработана программа обучения по охране труда и технике безопасности работников
- 11.13. Финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда осуществляется за счет как бюджетных, так и внебюджетных источников (ст.226 ТК РФ).
- 11.14. Обучение работников МАУ ДОД ДООЦ «Чайка», также может осуществляться за

счет средств фонда социального страхования.

- 11.15. Все несчастные случаи, произошедшие на работе с работниками и с детьми во время пребывания их в МАУ ДОД ДООЦ «Чайка», расследуются специальной комиссией, создаваемой по приказу руководителя, а так же комиссией ООА СГО «Управление образования».
- 11.15.1. Расследование обстоятельств несчастного случая проводится в соответствии со ст.227 – 230 ТК РФ с обязательным оформлением актов по форме Н – 1, Н – 2. **(Приложение № 4).**
- 11.15.2. Акт с материалами расследования несчастного случая хранится в МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» 45 лет. Акт о случае профессионального заболевания вместе с материалами расследования хранится в течение 75 лет.
- 11.16. Все работники МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» осуществляют повседневный контроль за:
- соблюдением правил охране труда;
 - выполнением санитарно-гигиенических требований по профилактике заболеваемости, травматизма и других несчастных случаев;
 - исполнением предписаний технической инспекции труда, санитарного, пожарного и других органов государственного надзора;
 - реализацией соглашений между администрацией и профсоюзом МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» по охране труда;
 - своевременным обучением и аттестацией педагогического и вспомогательного персонала - организацией и учетом всех видов инструктажа работающих и детей.
- 11.17. Директор МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» обеспечивает проведение в жизнь мероприятий по охране труда и осуществляют ведение обязательной документации, предусмотренной номенклатурой дел по охране труда.
- 11.17.1. Директор МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» ведет учет всех фиксируемых несчастных случаев, происшедших с детьми и работающими, связанных с производством и образовательным процессом и повлекших потерю трудоспособности на срок не менее одного дня.
- 11.17.2. Расследование несчастных случаев с детьми и работающими проводится согласно «Положению о расследовании несчастных случаев с учащейся молодежью и воспитанниками в системе Государственного образования СССР» от 01.10.1990 г.
- 11.18. Ответственность за организацию работы по охране труда возлагается на:

**на заместителя директора по
воспитательной работе, МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» в части:**

- организации работы по созданию здоровых и безопасных условий при проведении воспитательного процесса;
- осуществления непосредственного руководства и контроля за соблюдением в воспитательном процессе норм и правил охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности;
- обеспечения безопасного состояния рабочих мест детей, оборудования, приборов и инструментов, спортивного инвентаря;
- проведения необходимых мер по выполнению действующих правил и инструкций по охране труда по созданию здоровых и безопасных условий для проведения мероприятий и работы;
- расследования несчастных случаев, происшедших с детьми во время воспитательного процесса в результате нарушений инструктажа по охране труда.
- сохранения жизни и здоровья детей во время проведения мероприятий, экскурсий, походов, соревнований;

- безопасного проведения воспитательного процесса, своевременного инструктажа с детьми по охране труда с обязательной регистрацией в журнале проведения инструктажей;

на заместителя директора по административно-хозяйственной части МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» в части:

- соблюдения санитарно-гигиенического состояния помещений и зданий МАУ ДОД ДООЦ «Чайка»
- своевременного осмотра и текущего ремонта;
- обеспечения работников МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» спецодеждой в соответствии с действующими нормами;
- обеспечения соблюдения требований охраны труда при эксплуатации автомобилей.

11.18.1. Педагоги предусматривают отражение при разработке и утверждении планов и программ вопросов охраны труда, безопасности жизнедеятельности и экологической грамоты; исключают необходимость использования в воспитательном процессе оборудования, приборов, приспособлений и мебели, способных по своим конструктивным качествам представлять угрозу жизни и здоровью детей.

11.19. Инструкции по охране труда для детей и работников разрабатываются директором МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» на основе типовых инструкций и требований пожарной безопасности. Все инструкции утверждаются директором по согласованию с профкомом:

- каждой инструкции должно быть присвоено наименование и номер;
- инструкции пересматриваются не реже 1 раза в 5 лет; ответственность за своевременную проверку и пересмотр инструкций несет директор МАУ ДОД ДООЦ «Чайка»;
- местонахождение инструкций определяет директор МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» с учетом необходимости обеспечения доступности и удобства ознакомления с ними (для работников).

11.20. Все работающие в МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» должны знать правила пожарной безопасности и строго выполнять их на рабочих местах, складах и других помещениях. Запрещается курить на рабочем месте.

Ответственность за противопожарное состояние несёт заместитель директора по АХЧ

11.20.1. Все помещения должны содержаться в чистоте. По окончании работы все помещения должны быть осмотрены и приняты меры к устранению нарушений, могущих вызвать пожар.

11.20.2. Проезды, проходы к основным и запасным выходам, к средствам пожаротушения и извещения о пожарах должны быть всегда свободными.

11.20.3. Работы, связанные с применением открытых источников огня, должны производиться в соответствии со специальной инструкцией и при наличии письменного разрешения от отдела ГПН.

11.20.4. При возникновении пожара действия администрации МАУ ДОД ДООЦ «Чайка», работников должны быть направлены на обеспечение безопасности и эвакуации людей.

11.20.5. При обнаружении пожара необходимо:

- позвонить по телефону 9-01 и сообщить о пожаре;
- до прибытия пожарной машины принять меры к эвакуации людей и приступить к тушению пожара имеющимися средствами пожаротушения (стволами от внутренних пожарных кранов, огнетушителей).

**Администрация и другие должностные лица
в случае пожара обязаны:**

- организовать эвакуацию людей, принять меры к предотвращению паники среди присутствующих;
- возглавить руководство тушением пожара до прибытия пожарных частей.

10.21. При обнаружении нарушений правил пожарной безопасности каждый работник МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» обязан немедленно принять меры по их устранению и проинформировать об этом директора или заместителя директора по АХЧ

XII. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ.

В некоторых случаях с сотрудниками МАУ ДОД ДООЦ «Чайка», чья деятельность связана с использованием материальных ценностей, дополнительно заключается договор о материальной ответственности (ст.232 ТК РФ).

- 12.1. Материальная ответственность предусмотрена ст. 232 ТК РФ. В случае причинения ущерба одной стороне другой и, следовательно, в отличие от других видов ответственности является дополнительной внутренней ответственностью сторон уже существующего трудового договора.
- 12.2. Материальная ответственность сторон характеризуется следующими общими признаками: возникновение двусторонней материальной ответственности обуславливается существованием трудового договора; ее субъектами являются только стороны этого договора; ответственность возникает в результате нарушения обязанности по трудовому договору; каждая сторона несет материальную ответственность только за виновные нарушения своих обязанностей, если это повлекло ущерб другой стороны; и одна, и другая стороны могут возместить причиненный ущерб добровольно (ст.232 ТК РФ).
- 12.3. Причинная связь между действиями одной из сторон и наступившим ущербом означает, что ущерб наступил неслучайно, а явился следствием конкретных действий (или бездействия). За случайные последствия материальная ответственность сторон трудового договора не наступает. В этом случае, причинная связь устанавливается судом на основании доказательств, предоставляемых сторонами (п. 4 ст. 233 ТК РФ).
- 12.4. Материальная ответственность работников МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» дифференцирована. Если работники, по общему правилу, несут ограниченную материальную ответственность, то работодатель – полную. Виды ответственности работодателя предусмотрены ст. ст. 234 – 237 ТК РФ, а работника ст. ст. 238 – 250 ТК РФ.
- 12.5. На работодателя распространяются следующие виды материальной ответственности:
- в результате незаконного лишения работника возможности трудиться (вынужденный простой) (ст.234 ТК РФ);
 - за ущерб, причиненный имуществу работника, в результате исполнения им трудовых обязанностей;
 - за задержку выплаты заработной платы (ст.236 ТК РФ).
- 12.6. Материальная ответственность работника за ущерб причиненный МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» возникает вследствие уменьшения наличного имущества МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» или ухудшения его состояния.
- 12.6.2. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.
- 12.7. Директор МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб работником, полностью или частично отказаться от взыскания ущерба с виновного работника (ч.1 ст. 240 ТК РФ).
- 12.8. В случае недостачи ценностей, умышленного причинения ущерба или причинения

ущерба в состоянии алкогольного опьянения материальная ответственность вменяется в полном размере. Взыскание с работника финансовых средств для полного погашения ущерба не может быть выше среднего месячного заработка (ст. 243 ТК РФ).

- 12.8.1. Работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба.
- 12.9. Договор о полной и ограниченной материальной ответственности заключается письменно с работодателем и работником.
 - 12.9.1. В случае, когда договор о материальной ответственности заключен с несовершеннолетним, то он не влечет правовых последствий и материальная ответственность работника остается ограниченной.
 - 12.9.2. Договор о материальной ответственности может быть заключен только с тем работником, который непосредственно обслуживает денежные или товарные ценности.
 - 12.9.3. Договор о материальной ответственности может быть заключен только с тем работником, должность которого предусмотрена Перечнем материальных ответственных должностей по МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» (*Приложение № 5*) (ст. ст. 242; 244 ТК РФ)
 - 12.9.4. Договор о полной индивидуальной материальной ответственности утверждается работодателем (п.5 ст. 244 ТК РФ).
- 12.10. Определение размера ущерба, причиненного МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» исчисляется исходя из рыночных цен, действующих на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.
 - 12.10.1. Настоящими «Правилами», также устанавливается особый порядок определения размера подлежащего размеру ущерба, причиненного МАУ ДОД ДООЦ «Чайка», вследствие хищения, умышленной порчи, недостачи или утраты отдельных видов имущества, а также в тех случаях, когда фактический размер причиненного работником ущерба превышает его номинальный размер (ст. 246 ТК РФ).
- 12.11. До принятия решения о возмещении ущерба Работодатель создает комиссию и проводит проверку для установления размера причиненного ущерба и причин ее возникновения.
 - 12.11.1. С работника причинившего МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» ущерб, берется письменное объяснение в обязательном порядке.
 - 12.11.2. Факт причинения ущерба и его размер должны быть подтверждены документами (актами инвентаризации, актами порчи продукции или товара, дефектными ведомостями). Отсутствие документов, подтверждающих причины возникновения ущерба и его размеры не дают права работодателю возложить материальную ответственность на работника (п. 3 ст. 247 ТК РФ).
- 12.12. Взыскания с виновного работника суммы причиненного ущерба производится по приказу Работодателя.
 - 12.12.1. По приказу Работодателя может быть взыскана сумма, не превышающая месячного среднего заработка работника (ст. 248 ТК РФ).
 - 12.12.2. Приказ, о возмещении ущерба может быть издан не позднее одного месяца со дня окончательного установления комиссией размера причиненного работником ущерба.
 - 12.12.3. Если месячный срок истек, или работник, не согласен добровольно возместить материальный ущерб, а также если сумма, причиненного ущерба подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание осуществляется только в судебном порядке.
 - 12.12.4. Работник, виновный в причинении ущерба, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон допускается возмещение ущерба с

рассрочкой платежа по письменному обязательству работника с указанием конкретных сроков полного расчета.

- 12.12.5. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, погашение задолженностей взыскивается в судебном порядке.
- 12.12.6. С согласия бухгалтерии МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» работник может передать для возмещения причиненного им ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.
- 12.12.7. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной ответственности.
- 12.12.8. Размер ежемесячного возмещения ущерба определяется приказом работодателя, который не может быть более 20% ежемесячного среднего заработка работника. Данный процент ежемесячного возмещения устанавливается при неумышленном причинении ущерба.
- 12.12.9. В случае доказательства умышленности при причинении ущерба, работодатель имеет право устанавливать 50% размер удержания от среднемесячной заработной платы.
- 12.13. Работник обязан возместить траты понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств МАУ ДОД ДООЦ «Чайка», в случае увольнения без уважительной причины до истечения срока, обусловленного трудовым договором об обучении работника за счет средств МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» (п. 1 – 4 ст. 249 ТК РФ).
- 12.14. Размер возмещения ущерба может быть уменьшен, если он причинен случайно, а также с учетом материального положения работника (п. 1 – 5 ст. 250 ТК РФ).

ХIII. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ

(женщины, несовершеннолетние, водители, временные, сезонные педагогические и медицинские работники МАУ ДОД ДООЦ «Чайка»)

- 13.1. Особенности регулирования труда отдельных работников применяются в МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» с целью определения специальных норм труда, ограничения общих правил регулирования рабочего времени.
- 13.2. Случаи установления особенностей регулирования труда определяются ст. ст. 253 – 296, 328 – 336, 350 ТК РФ.
- 13.3. Регулирование труда женщин определяется ст. ст. 253 – 264 ТК РФ.
- 13.4. Ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и во вредных, опасных условиях труда.
- 13.5. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимую нагрузку.
- 13.5.1. Норма предельно допустимой нагрузки для женщин:
 - при подъеме и перемещении тяжестей в случаях, когда выполняемая работа чередуется с другой работой до двух раз в час, то предельно допустимая масса груза составляет 10 кг.;
 - при подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течение рабочей смены 7 кг.;
 - величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены не должна превышать с рабочей поверхности - 1750 кгм, с пола - 875 кгм. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается вес тары и упаковки;
 - при перемещении грузов на тележках, прилагаемое усилие не должно превышать - 10 кг. (САПП РФ. 1993. № 7. ст. 566);

- при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок и место работы;
- женщины, имеющие детей в возрасте детей до 1,5 лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста до 1,5 лет;
- беременным женщинам, в соответствии с медицинским заключением, может быть снижена норма выработки, а также может быть предоставлена работа исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов, при этом за ней сохраняется средний заработок по прежней работе (ст. 254 ТК РФ);
- женщинам по их заявлению в соответствии с медицинским заключением предоставляется отпуск по беременности и родам, продолжительностью 70 (84) календарных дней до родов и 70 (86, 110) календарных дней после родов. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически используемых ею до родов;
- отпуск по беременности и родам засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж, дающий право на ежегодный отпуск (ст. 121 ТК РФ);
- женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности до 12 недель, при предоставлении отпуска по беременности и родам выплачивается единовременное пособие в размере 300 рублей согласно ст. 10 Закона «О пособиях гражданам, имеющим детей»;
- по заявлению женщины, ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста - 3-х лет;
- по заявлению женщины, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком, она может работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию;
- работнику, усыновившего ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения до 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка (ст.257 ТК РФ);
- беременные женщины не привлекаются к сверхурочным работам, работам в ночное время, в выходные нерабочие дни, также они не могут быть направлены в командировку. Это правило распространяется и на женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, на работников, имеющих детей-инвалидов и детей инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, работников осуществляющих уход за больными членами своей семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 ТК РФ);
- перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» (ст. 260 ТК РФ);
- расторжение договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины, подтвержденной справкой, работодатель по заявлению женщины, продлевает с ней срок трудового договора до наступления у нее право на отпуск по беременности и родам;
- расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе не допускается, за исключением увольнения по п. 1, п. 5 – 8, п. 10 - 11 ст. 81 ТК РФ, согласно ст. 261 ТК РФ;

- работодателем предоставляются дополнительные выходные для лиц, осуществляющих уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства – 4 выходных оплачиваемых дня в месяц;
 - работнику, имеющему 2-х или более детей в возрасте до 14 лет, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери или отцу, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, может быть по их письменному заявлению установлен ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время, продолжительностью до 14 календарных дней. Этот отпуск не может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску;
- 13.6. Все работники МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» имеют право выполнять другую регулярную оплачиваемую работу на условиях совместительства. Данный вид дополнительной работы осуществляется в свободное от основной работы время.
- 13.6.1. Оплата работы по совместительству осуществляется по совмещаемой профессии (ст.282 ТК РФ).
- 13.6.2. Работа по совместительству выполняется работником на условиях трудового договора. В этом случае в договоре обязательно указывается, что данная работа является совместительством.
- 13.6.3. Все настоящие «Правила» и статьи Трудового кодекса распространяются в равной степени на совместителей, как и на основных работников МАУ ДОД ДООЦ «Чайка»
- 13.6.4. При приеме на работу по совместительству работника из другой организации, он предъявляет те же самые документы, что и при приеме на основное место работы. В этом случае с них делается ксерокопия.
- 13.6.5. С работником, принятым на работу на условиях совместительства, может быть прекращен договор в случае приема на работу основного работника (ст. 288 ТК РФ)
- 13.7. Ежегодно предусматриваются сезонные работы, которые имеют зимний и летний характер. В этом случае утверждается дополнительное штатное расписание МАУ ДОД ДООЦ «Чайка».
- 13.7.1. Прием на работу работников с сезонным характером работы осуществляется согласно гл. 46 ТК РФ.
- 13.8. Особенностью регулирования труда педагогических работников определяются гл. 52 ТК РФ. К педагогической деятельности допускаются лица, достигшие 18 – летнего возраста.
- 13.9. Учитывая, специфику работы МАУ ДОД ДООЦ «Чайка», работники могут привлекаться к работе по подготовке МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» к летнему и зимнему сезону.
- 13.10. На всех педагогических работников МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» распространяются дополнительные основания прекращения трудового договора:
- повторное в течение одной партии грубое нарушение Устава МАУ ДОД ДООЦ «Чайка»;
 - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью ребенка. Психическое насилие, при котором применяется ст. 336 ТК РФ – это такое воздействие, оказываемое на ребенка, которое вызывает у него нравственные страдания (запугивание, оскорбление, унижение в присутствии сверстников, унижение собственного достоинства ребенка в глазах сверстников, подчеркивание в присутствии сверстников физических недостатков, имеющих у ребенка и т.д.).
- 13.11. На все медицинские должности МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» принимаются лица, не моложе 18 лет со специальным образованием.

IV. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА.

- 14.1. Внутри МАУ ДОД ДООЦ «Чайка», контроль за соблюдением трудового законодательства и иных правовых нормативных актов, осуществляется членами профкома (ст. 353 ТК РФ).
- 14.2. Все вопросы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права определяются ст. ст. 353 - 368 ТК РФ.
- 14.3 Защита трудовых прав работников МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» профессиональными союзами, осуществляется согласно ст. ст. 370 – 378 ТК РФ.
- 14.3.1. Работодатель в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений должна сообщить в профком о результатах рассмотрения данных требований и принятых мерах.
- 14.4 Работодатель перед принятием решений об изменении локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, направляет проект соответствующего документа для согласования в профком МАУ ДОД ДООЦ «Чайка», согласно ст. 372 ТК РФ. Профком МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» получив проект локального документа, в течение 5 рабочих дней, направляет МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» в письменной форме мотивированное мнение по проекту.
- 14.5 При расторжении трудового договора с работниками - членами профсоюза, по инициативе Работодателя в соответствии с п. п. 2, 3 (подп. «б») и 5 ст. 81 ТК РФ, Работодатель согласовывает данный проект приказа с профкомом МАУ ДОД ДООЦ «Чайка». Если профком выразил несогласие с предполагаемым решением Работодателя, то в этом случае, оформляется протокол в течение 7 рабочих дней со дня получения представления об увольнении.
- 14.5.1. Профком МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» имеет право обратиться в профком ООА СГО «Управление образования», далее в комиссию по трудовым спорам, далее в государственную инспекцию труда, соответственно в течение 10 дней со дня получения жалобы от работника, подвергнутого дисциплинарному взысканию или увольнению по статьям, указанным в п. 13.5. настоящих «Правил». В случае несогласия с решением вышеперечисленных органов, Работодатель имеет право обжаловать решение этих органов в суде. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с членом профсоюза не позднее 1 месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ст. 373 ТК РФ). Увольнение по инициативе Работодателя по п. 3.5 настоящих «Правил» руководителя и членов выборных профсоюзных коллегиальных органов, в том числе структурных подразделений, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.
- 14.6 Лица, нарушавшие права и гарантии деятельности выборных профсоюзов, несут ответственность в соответствии с федеральными законами (ст. 378 ТК РФ).
- 14.7 Самозащита работниками своих трудовых прав осуществляется на основании ст. 379 ТК РФ.
- 13.7.1. Самозащита трудовых прав осуществляется работниками свободно. Руководитель, иные должностные лица организации не могут принуждать работника к выполнению работы, угрожать ему, оказывать психологическое давление. Не допускается также привлечение работников, реализующих право на самозащиту, к дисциплинарной ответственности.

- 14.8 Индивидуальные трудовые споры по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов в области трудового права рассматриваются согласно ст. ст. 381- 390 ТК РФ.
- 14.8.1 В МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» создана комиссия по трудовым спорам (КТС), к компетенции которой относятся: рассмотрение трудовых споров работников (в том числе совместителей) с администрацией, работников с работниками, администрации с работниками.
- 14.8.2 КТС имеет право рассматривать следующие споры:
- признание недействительными условия, включенные в содержание трудового договора: зарплата, время отдыха и работы, изменение существенных условий труда, о премировании, надбавках и доплатах, о законности применения дисциплинарного взыскания, о праве на основной и дополнительный оплачиваемый отпуск, о допуске к работе, незаконно отстраненных работников, о предоставлении льгот и преимуществ, о материальной ответственности и возмущениях материального вреда, о незаконности порядка изменения и содержания локальных документов МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» (ст.385 ТК РФ).
- 14.9 Работник МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.
- 14.9.1 Любое заявление работника в КТС подлежит обязательной регистрации.
- 14.9.2 Обязанность КТС разрешить спор по существу в 10 – дневный срок.
- 14.9.3 Порядок рассмотрения трудовых споров и исполнения решения комиссии не могут противоречить трудовому законодательству
- 14.10 Полномочия комиссии по трудовым спорам определяются ее Положением, которое является локальным нормативно правовым документом. Изменение и дополнение в Положении о КТС вносятся с согласия выборного профсоюзного органа и членов КТС, оформленных соответствующими протоколами. Полномочия и порядок избрания членов КТС определяются Положением о КТС.
- 14.11 Рассмотрение коллективных трудовых споров осуществляется согласно ст. ст. 398 – 408, 416, 418 ТК РФ.

15 ВНИТРИОБЪЕКТОВЫЙ РЕЖИМ.

- 15.1. Режим работы МАУ ДОД ДООЦ «Чайка», устанавливается в соответствии с требованиями обеспечивающими его круглогодичное и круглосуточное функционирование.
- 15.3 Режим работы воспитательного процесса регламентируется программой воспитательной работы и условиями круглосуточного обслуживания детей. Допуск посторонних в спальный корпус детей не разрешается.
- 15.3. МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» в летнее время является режимным детским учреждением, въезд транспорта на территорию МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» запрещен. Также запрещается вход на детскую территорию всем взрослым не являющимися сотрудниками МАУ ДОД ДООЦ «Чайка». За соблюдением этих правил следят сотрудники УВД вневедомственной охраны, сторожа.
- 15.4. Служба охраны имеет право досмотра выезжающих из МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» автомашин.
- 15.5. Детям, находящимся на смене в МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» запрещается выходить за территорию без сопровождения взрослых. Все взрослые сопровождающие детей, должны поставить в известность администрацию о времени выхода за территорию, маршруте и количестве детей.

- 15.6. На детской территории МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» запрещается курение и распитие спиртных напитков, хождение по газонам, выгул собак, нанесения вреда цветам, кустам и деревьям.
- 15.7. Все дети, находящиеся на смене в МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» после отбоя должны находиться в корпусах.
- 15.8. Родительский день в МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» проводится один раз в смену
- 15.9. Запрещается детям, находящимся на смене в МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» самостоятельное купание.

Приложение № 1
к Правилам внутреннего распорядка
МАУ ДОД ДООЦ «Чайка»

Трудовой договор №
(бессрочный)

г. Серов «___» _____ 20__ г.

Настоящий договор заключен между муниципальным автономным учреждением дополнительного образования детей детским оздоровительно-образовательным центром «Чайка» в лице директора Сусловой Анны Петровны, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны, и _____ с другой стороны, именуемый в дальнейшем «Работник».

Настоящий трудовой договор регулирует трудовые и иные отношения между «Работником» и «Работодателем».

Договаривающиеся стороны признают, что их права и обязанности регулируются настоящим договором, а также действующими коллективными соглашениями (договорами), правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования детей детским оздоровительно-образовательным центре «Чайка» нормами действующего законодательства России, Свердловской области, муниципальными правовыми актами Серовского городского округа.

«Работник» и «Работодатель» договорились, что будут добросовестно выполнять условия настоящего договора и уважать свободу личной, общественной и политической жизни, а также свободу участия в ассоциациях и общественных организациях.

Права, установленные данным договором, соблюдаются без какой-либо дискриминации «Работника» независимо от его политических взглядов, религиозной принадлежности, социального происхождения и тому подобное.

Договаривающиеся стороны также устанавливают, что изменения, внесенные в настоящий договор в одностороннем порядке, не имеют юридической силы.

При заключении трудового договора, «Работник» предъявляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку (искл., трудовой договор заключается впервые, «Работник» поступает на работу на условии совместительства);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета;
- документ об образовании (квалификации).

1. Место работы: муниципальное автономное учреждение дополнительного образования детей детский оздоровительно-образовательный центр «Чайка», расположенное по адресу: г.Серов Свердловской области, Киселёвское шоссе, 20.

2. Дата начала работы «___» _____ 20__ года.

Наименование должности: _____

3. Права и обязанности «Работника».

3.1. Работник имеет право на:

- 3.1.1. заключение, изменение и расторжение – трудового договора;
- 3.1.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- 3.1.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда, коллективным договором;
- 3.1.4. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 3.1.5. участие в управлении организацией в форме предусмотренной

коллективным договором;

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

3.1.7. в возмещения вреда, причиненного «Работнику» в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке предусмотренном законодательством Российской Федерации;

3.1.8. обязательное социальное страхование;

3.1.9. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией;

3.1.10. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предусмотренный законодательством Российской Федерации и локальными актами.

3.2. «Работник» обязан:

3.2.1. добросовестно использовать свои трудовые обязанности;

3.2.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

3.2.3. соблюдать трудовую дисциплину;

3.2.4. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.2.5. бережно относиться к имуществу учреждений и других работников;

3.2.6. незамедлительно сообщать «Работодателю» о каждом несчастном случае со своими работниками, а также детьми.

4. Права и обязанности «Работодателя»

4.1. «Работодатель» имеет право:

4.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовой договор;

4.1.2. поощрять «Работника» за добросовестный и эффективный труд;

4.1.3. требовать от «Работника» исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу «Работодателя» и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

4.1.4. Привлекать «Работника» с его письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

4.1.5. привлекать «Работника» к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке установленном законодательством Российской Федерации;

4.2. «Работодатель» обязан:

4.2.1. соблюдать законы, иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора;

4.2.2. предоставлять «Работнику» работу, обусловленную трудовым договором;

4.2.3. обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда и гигиены;

4.2.4. обеспечить «Работника» оборудованием и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

4.2.5. выплачивать в полном размере причитающуюся «Работнику» заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;

4.2.6. создавать условия, обеспечивающие участие «Работника» в управлении МАУ ДОД ДООЦ «Чайка»

4.2.7. осуществлять обязательное социальное страхование;

4.2.8. возмещать вред причиненный «Работнику» в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

4.2.9. исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами.

5. Характеристика условий труда.

Работнику устанавливается 6 дневная рабочая неделя. Рабочее время:

Май месяц работник привлекается к уборочным работам, сентябрь – к ремонтным косметическим работам в учреждении.

5.1. Условия труда «Работника», обязанности сторон по настоящему договору, размеры и формы оплаты труда, а также все прочие условия, вытекающие из наличия трудовых отношений между «Работодателем» и «Работником», регулируются нормами трудового законодательства с учетом особенностей, установленных настоящим «Договором», Правилами внутреннего трудового распорядка и другими нормативными актами «Работодателями».

6. Оплата труда:

6.1. За выполнение трудовых обязанностей в соответствии с условиями настоящего договора «Работнику» устанавливается заработная плата в размере: с тарифной ставкой (окладом)

_____»
персональный повышающий коэффициент _____

компенсационные выплаты: _____

стимулирующие выплаты: _____

ежемесячные доплаты устанавливаются в соответствии с приказами «Работодателя» по учреждению, ночные и праздничные выплаты в соответствии с коллективным договором МАУ ДОД ДООЦ «Чайка».

6.2. По соглашению сторон, размер оплаты труда, может быть пересмотрен. После пересмотра новые условия оформляются соглашением в письменном виде, подписываются сторонами и являются неотъемлемой частью настоящего договора.

6.3. По заявлению «Работника» «Работодатель» открывает счёт в банке УБРИР и «Работник» получает заработную плату по банковской карточке через банкомат.

7. Дисциплина труда.

7.1 «Работник» должен строго соблюдать требования, предъявляемые ему настоящим договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка. Правила техники безопасности, действующим законодательством Российской Федерации.

7.2 В случае нарушения «Работником» трудовой дисциплины к нему могут применяться дисциплинарные взыскания, предусмотренные действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

8. Условия отдыха «Работника».

8.1. «Работнику» устанавливается оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, во время отпуска за «Работником» сохраняется рабочее место. Количество дней дополнительного оплачиваемого отпуска определяется в соответствии с коллективным договором МАУ ДОД ДООЦ «Чайка».

8.2. При увольнении «Работника», если он не использовал оплачиваемый отпуск, предусмотренный п 8 .1. настоящего трудового договора, ему выплачивается денежная компенсация.

8.3. Еженедельно «Работник» имеет не менее одного выходного дня.

9. Социальное страхование.

9.1. «Работник» подлежит социальному страхованию в соответствии с действующим законодательством.

9.2. «Работник» пользуется всеми видами обеспечения по государственному страхованию (пособиями, пенсиями и т.д.).

10. Служебные командировки.

10.1 В случае необходимости «Работник» может быть отправлен «Работодателем» в служебную командировку. Гарантии и компенсации устанавливаются в соответствии с действующим трудовым законодательством.

11. Ответственность и условия расторжения договора.

11.1 В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения «Работником» должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией и настоящим договором либо причинения имуществу «Работодателя» материального ущерба, «Работник» несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.2. «Работодатель» имеет право до истечения срока действия настоящего договора предложить «Работнику» перезаключить договор или продлить его на новый срок (в том числе на новых условиях).

11.3 Договор может быть расторгнут досрочно по инициативе самого «Работника» в случае невозможного продолжения работы в силу ст. 80 ТК РФ.

11.4 Договор может быть расторгнут досрочно по инициативе «Работодателя» в случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 81 ТК РФ) и нормами Федерального закона РФ «Об образовании» (ст. 56)

11.5 Основанием для расторжения договора является также:

- соглашение сторон (в том числе и до истечения срока договора);
- истечение срока действия договора.

11.6 Споры, возникающие между сторонами договора, разрешаются в установленном действующем законодательством порядке.

12 Трудовой договор вступает в силу:

- со дня его подписания «Работником» и «Работодателем»;
- со дня фактического допущения «Работника» к работе с ведома или по поручению «Работодателя» или его представителя. (нужное подчеркнуть)

12.1 Если «Работник» не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

12.2 Настоящий договор составлен в двух экземплярах, один из которых хранится у «Работодатель», другой выдается «Работнику».

РАБОТОДАТЕЛЬ

Директор _____
 МАУ ДОД ДООЦ «Чайка»

Сулова Анна Петровна
 624980, г. Серов, Киселёвское шоссе, 20
 ИНН 6632028080
 КПП 663201001
 Т. 6-89-57

РАБОТНИК

Ф.И.О _____
 подпись _____

паспорт: _____
 выдан _____
 дата рождения _____
 Место жительства _____
 № ИНН _____
 № снисла _____

Приложение № 2
К Правилам внутреннего трудового
распорядка
МАУ ДОД ДООЦ «Чайка»

**Список
должностей работников с ненормированным рабочим днём
в МАУ ДОД ДООЦ «Чайка»**

1. Директор
2. Заместитель директора
3. Главный бухгалтер
4. Бухгалтер
5. Заведующий производством
6. Специалист по кадрам
7. Водитель

Приложение № 4
К Правилам внутреннего трудового
распорядка
МАУ ДОД ДООЦ «Чайка»

Начальник ООА СГО
«Управление образования»

«__» _____ 200__ г.

АКТ № _____
О НЕСЧАСТНОМ СЛУЧАЕ (ВОСПИТАННИКАМИ) УЧРЕЖДЕНИЯ В СИСТЕМЕ
ГОСОБРАЗОВАНИЯ РФ.

1. Наименование учреждения, где произошел несчастный случай: Муниципальное учреждение дополнительного образования детей детский оздоровительно-образовательный центр «Чайка»
2. Адрес учреждения: 624980, Свердловская область, город Серов, Киселёвское шоссе, д. 20 (27)
3. ФИО пострадавшего: _____
4. Пол: _____
5. Год, месяц, число рождения: _____
6. Место учёбы пострадавшего: _____
7. Место происшествия несчастного случая: _____
8. ФИО воспитателя, вожатого в отряде которого произошёл несчастный случай: _____
9. Инструктаж по технике безопасности: _____
10. Дата несчастного случая: _____
11. Вид происшествия: _____
12. Подробное описание несчастного случая: _____
13. Причины несчастного случая: _____
14. Мероприятия по устранению причин несчастного случая: _____
15. Лица, допустившие нарушения правил охраны труда и техники безопасности: _____
16. Очевидцы несчастного случая: _____
17. Акт составлен: «__» _____ 200__ г. в ____ час ____ мин

Члены комиссии:

_____ (подпись)

18. Диагноз по справке лечебного учреждения: _____

19. Исход несчастного случая: _____

Директор
МАУ ДОД ДООЦ «Чайка»

Приложение № 5
К Правилам внутреннего трудового
распорядка
МАУ ДОД ДООЦ «Чайка»

**Перечень материально-ответственных должностей
в МАУ ДОД ДООЦ «Чайка»**

1. Директор
2. Заместитель директора
3. Главный бухгалтер
4. Бухгалтер
5. Заведующий производством
6. Водитель
7. Кладовщик
8. Старшая медицинская сестра
9. Врач
10. Кастелянша

Приложение № 2
к коллективному договору
МАУ ДОД ДООЦ «Чайка»

Перечень должностей работников, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск (в календарных днях)

1. Директор – 14 дней
2. Врач – 14 дней
3. Медицинская сестра процедурного кабинета– 14 дней
4. Медицинская сестра физиотерапевтического кабинета -14 дней
5. медицинская сестра по массажу – 14 дней
6. Санитарка – 14 дней
7. Повар – 7 дней
8. Водитель – 7 дней
9. Оператор (машинист) котельной – 12 дней

Приложение № 3
к коллективному договору
МАУ ДОД ДООЦ «Чайка»

Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск, занятых на тяжелых работах, связанных с вредными и (или) опасными особыми условиями труда, если основной отпуск 28 календарных дней.

1. Заместитель директора по административно-хозяйственной части – 7 дней
2. Главный бухгалтер – 7 дней
3. Бухгалтер – 7 дней
4. Заведующая производством – 7 дней
5. Мойщик посуды – 7 дней
6. Уборщик служебных помещений – 7 дней
7. рабочий по комплексному обслуживанию зданий – 7 дней
8. сторож – 7 дней
9. дворник – 7 дней
10. калькулятор – 7 дней
11. кухонный рабочий – 7 дней
12. Дежурный – 7 дней
13. Специалист по кадрам – 7 дней
14. Грузчик – 7 дней

Приложение № 4
к коллективному договору
МАУ ДОД ДООЦ «Чайка»

Согласовано
протоколом
№1 от «09» января 2014 г.
Председатель профкома
_____ (Есюнина Л.Ю.)

Утверждаю
Директор МАУ ДОД ДООЦ «Чайка»
приказ № 4\1-о «09» января 2014 г.
_____ (Суслова А.П.)

Соглашение по охране труда.

Администрация и комитете профсоюза МАУ ДОД ДООЦ «Чайка» заключили соглашение о том, что в течение 2014 г руководство Учреждения обязуется выполнять следующие мероприятия по охране труда

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Кол ичес тво	Стоим ость (тыс. руб/го д)	Сроки выполнения	Ответственный
1. Организационные мероприятия					
1.1	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29	1		Ежеквартально	Инженер по ОТ и ТБ Кузнецова Л.В.
1.2	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения»	50		В течение года	Инженер по ОТ и ТБ Кузнецова Л.В.
1.3	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	8		2 раза в год Сентябрь, Апрель	Комиссия по охране труда
1.4	Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией	1		Январь	Директор Суслова А.П.
1.5	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	4		В течение года	Директор Суслова А.П.
1.6	Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников МАУ ДОД ДООЦ «Чайка»	1		2 раз в год Сентябрь	Инженер по ОТ и ТБ Кузнецова Л.В.
1.7	Приобретение наглядных пособий	1-3	5,0	В течение года	Зам.директора Горев В.Д. Брем Е.В.

2. Технические мероприятия					
2.1	Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории		10,0	По мере необходимости	Зам.директора Горев В.Д. Брем Е.В.
2.2	Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности		2,0	По мере необходимости	Зам.директора Горев В.Д. Брем Е.В.
2.3	Своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источником опасных и вредных производственных факторов		2,0	Систематическ и	Зам.директора Горев В.Д. Брем Е.В. Старшая мед.сестра Есюнина Л.Ю.
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия					
3.1	Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии	50	5,0	В течение года	Старшая мед.сестра Есюнина Л.Ю.
3.2	Вакцинация работников от клещевого энцефалита, гриппа; возбудителей кишечных инфекций (работники пищеблока)	30	5,0	В течение года	Старшая мед.сестра Есюнина Л.Ю.
3.3	Обеспечение кабинетов продуктивной деятельности аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава	4		По мере необходимост и	Старшая мед.сестра Есюнина Л.Ю.
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты					
4.1	Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами, утверждёнными постановлениями Минтруда России в 1997-2001 гг., и правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утверждёнными приказом Минтруда России от	25	10,0	По мере необходимост и	Зам.директора Горев В.Д. Брем Е.В.

	01.06.2009 г. № 290				
4.2	Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами	10	1,5	По мере необходимости	Зам.директора Горев В.Д. Брем Е.В.
4.3	Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками)	3	1,5	По мере необходимости	Зам.директора Горев В.Д. Брем Е.В.
5. Мероприятия по пожарной безопасности					
5.1	Организация обучения работающих и обучающихся в Учреждении мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	50		Ежеквартально, летом каждую смену (заезд)	Инженер по ОТ и ТБ Кузнецова Л.В.
5.2	Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций		200,00	Апрель, май 2014	Зам.директора Горев В.Д. Брем Е.В.
5.3	Укомплектование пожарных щитов, пожарного поста	4	2,5	По мере необходимости	Зам.директора Горев В.Д. Брем Е.В.
5.4	Создание добровольной пожарной дружины с обучением работы с мотопомпой	4		В течение года	Зам.директора Горев В.Д. Брем Е.В.
5.5	Обеспечение контроля за исправностью пожарной сигнализации и телефонной связи		10,0	Ежемесячно	Зам.директора Горев В.Д. Брем Е.В.

Приложение № 5
к коллективному договору
МАУ ДОД ДООЦ «Чайка»

Перечень должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой, мылом и другими средствами индивидуальной защиты.

№ п/п	Должность	Обеспечение	Сроки выдачи
1	Грузчик	Костюм х\б Перчатки х\б Мыло 400г	По мере износа По мере износа 1 раз в месяц
2	Дворник	Костюм х\б Перчатки х\б Рукавицы комбинированные Фартук х\б с нагрудником Мыло 400г	По мере износа По мере износа По мере износа По мере износа 1 раз в месяц
3	Заведующий складом	Халат х\б Рукавицы комбинированные Мыло 400г	По мере износа По мере износа 1 раз в месяц
4	Персонал столовой	Костюм х\б Передник х\б Колпак х\б Фартук клеенчатый с нагрудником Перчатки резиновые Мыло 400 гр Полотенце	По мере износа По мере износа По мере износа По мере износа По мере износа 1 раз в месяц По мере загрязнения
5	Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	Костюм х\б Рукавицы комбинированные Мыло 400 гр	По мере износа По мере износа 1 раз в месяц
6	Уборщик служебных помещений	Халат х\б Перчатки резиновые Мыло 400 гр	По мере износа По мере износа 1 раз в месяц
7	Сторож	Костюм х\б Валенки (сапоги)	По мере износа
8	Оператор (машинист) котельной	Костюм х\б Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные Очки защитные Мыло 400 гр	По мере износа По мере износа По мере износа По мере износа 1 раз в месяц

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575792

Владелец Сулова Анна Петровна

Действителен с 18.10.2021 по 18.10.2022