|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОРМуниципальное бюджетное учреждение «Хвойнинский спортивно-молодежный центр» на 2023-2025 годы.

|  |  |
| --- | --- |
| От работодателя:Директор МБУ «Хвойнинский спортивно-молодежный центр» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.А. Иванов«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023г.Юридический адрес:Новгородская область, Хвойнинский район, рп. Хвойная, ул. Комсомольская, д.40Тел.: 50-761 | От работников:Председатель первичной профсоюзной организации работников культуры и спорта Хвойнинского муниципального округа РПРК\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.П. Леодорова «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023г. |

Дата утверждения коллективного договора на общем собрании МБУ СМЦ Хвойнинского муниципального округа «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023 года.Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе труда Администрации Хвойнинского муниципального округаРегистрированный №\_\_\_ от «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023 года.Главный служащий отдела труда\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (должность , ФИО) 1. **ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЯ**
	1. 1.1.Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципального бюджетного учреждения «Хвойнинский спортивно-молодежный центр» (далее МБУ СМЦ), на улучшение социально-экономической защиты работников. Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в ТК РФ, Законах РФ «О занятости населения в РФ», Федеральных законах «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
	2.
	3. 1.2. Сторонами коллективного договора являются:
	4. работодатель – муниципальное бюджетное учреждение «Хвойнинский спортивно-молодежный центр» в лице директора Иванова Алексея Анатольевича, именуемый далее «работодатель» и работники организации (учреждения), именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организации, в лице Председателя первичной профсоюзной организации работников культуры и спорта Хвойнинского муниципального округа РПРК Леодоровой Анастасии Павловны.
	5. 1.3.Коллективный договор заключен полномочиями представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работе организации (учреждения);- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства. 1.4.Стороны коллективного договора являются равноправными деловыми партнерами.1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяются на:- работников-членов Профсоюза;- работников, не являющихся членами профсоюза, уплачивающих в Профзоюз «взносы солидарности»;- других работников, не являющихся членами Профсоюза. 1.6. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. 1.7. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются приложением к коллективному договору. 1.8. Локальные нормативные акты и условия трудовых договоров, ухудшающие положение Работников по сравнению с настоящим коллективным договором, являются недействительными.1.9. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.1.10. Наличие иного представителя работников (например - совет трудового коллектива) не может являться препятствием для деятельности первичной профсоюзной организации, действующей в организации (учреждении).**2.ТРУДОВОЙ ДОГОВОР*** 1. 2.1. При поступлении на работу трудовые отношения с работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в дух экземплярах – по одному для каждой из сторон. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

К деятельности в МБУ СМЦ не допускаются лица:имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населении и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества а также против общественной безопасности;имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;признанные недееспособными в установленном федеральном законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.2.2. Работодатель и Работника обязуется выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договор. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 Трудового кодекса РФ. 2.3. В условиях трудового договора по согласованию его сторон может быть включено испытанием с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. В этом случае условие об испытание указывается в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев). Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по получению специальности в течение одного года со дня получения профессионально образования соответствующего уровня;лиц, избранных на выборную деятельность на оплачиваемую работу;лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласию между работодателями;лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором;лиц, успешно завершивших ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение. В случае, если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не преступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством.(ст.70 и 207 Трудового кодекса РФ).При удовлетворенном результате испытания Работодатель имеет право до истечения его срока расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.2.4. Каждому вновь принятому Работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не могут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины. **3. ОПЛАТА ТРУДА**3.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников в соответствии с условиями заключенного трудового договора.3.2. Оплата труда в организации (учреждении) производиться на основе Положения о системе и формах оплаты труда (приложение №1), разработанного Работодателем в соответствии нормативными правовыми актами вышестоящих органов управления, настоящего коллективного договора.3.3. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда".3.4. Работодатель обязуется индексироваться заработную плату в размере, установленном нормативно правовыми актами Правительства Российской Федерации, нормативно правовыми актами Правительства Новгородской области.3.5. Заработная плата работникам учреждения выплачиваются в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда.3.6. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.3.7. Заработная плата работникам учреждения выплачиваются в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда.3.8. Определение размера заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.3.9. Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».3.10. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.3.11.В стаж работы, дающий право на установление выплаты, включаются:- стаж работы на предприятиях, в учреждениях, организациях, если занимаемые должности, опыт работы соответствуют профессиональным требованиям (учреждения в сфере физической культуры и спорта, молодежной политики, образования; прочие работники – стаж работы в данном учреждении).- время обучения в учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации в сфере физической культуры, культуры, образования, с отрывом от производства (работы), если работники учреждения работали в учреждениях физической культуры и спорта, молодежной политики, до поступления на учебу и после окончания учебы вернулись на работу в указанные учреждения;- время работы на должностях руководителей и специалистов органов государственной власти и органов местного самоуправления;- время прохождения службы в Вооруженных Силах Российской Федерации (СССР) в соответствии с законодательством Российской Федерации;- время отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет, если работник состоял в трудовых отношениях с органами, учреждениями и организациями, дающими право на получение надбавки за выслугу лет.3.12. Выплата за высокие результаты работы носит стимулирующий характер с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.Выплата за качественное выполнение разовых объемных поручений или работ не входящих в должностные обязанности может быть выплачена в размере до 100% должностного оклада. 3.13. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях:- смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки) в размере 10,0 тыс.руб.;- необходимости длительного лечения и восстановления здоровья работника до 10,0 тыс.руб.;- утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц 10 тыс.руб.;- к личному юбилею - 50 лет и далее каждые 5 лет – 10 тыс.руб.;- рождение ребенка – 10,0 тыс.руб.;- вступление в брак – 10,0 тыс.руб.;- в других случаях при наличии уважительных причин – до 10 тыс.руб..Материальная помощь может быть выплачена в следующих иных случаях:- государственные праздники /8 марта и 23 февраля/ - до 2000 руб.;- профессиональные праздники – до 2000 руб.3.14. Премирование работников учреждения по итогам работы осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждения (приложение № 4 настоящего положения об оплате труда) в сроки, установленные правовым актом учреждения, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования балов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.3.15. По решению руководителя учреждения могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.**4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**4.1. Рабочее время в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организации работников культуры и спорта Хвойнинского муниципального района РПРК (Приложение №2).4.2. В организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени- 40 часов в неделю.4.3. Отдельные работники могут привлекаться к сверхурочным работам при их письменном согласии и с согласия первичной профсоюзной организации работников культуры и спорта Хвойнинского муниципального района РПРК. При этом продолжительность таких работников не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.4.4. Выходные дни предоставляются Работникам в следующем порядке: суббота и воскресение. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя по согласованию с первичной профсоюзной организации работников культуры и спорта Хвойнинского муниципального района РПРК. Работа в выходной день оплачивается в двухкратном размере или компенсируется по заявлению работника предоставлением другого дня отдыха. 4.5. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отделением категориям Работников:- одному из работающих родителей (опеку, попечителю) для ухода за детьми- инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц;-донорам 3 дня , которые предоставляются либо после каждого дня сдачи крови и ее компонентов, либо по желанию работника присоединяются к ежегодному оплачиваемому отпуску;- работникам, совмещающим работу с учебой, 1 день в месяц;- всем работникам прохождения медицинских обследований 2 дня в месяц;- женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет, 1 день в месяц.4.6. Работникам, занятым на тяжелых работах, работниках с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительности рабочего времени -36 часов в неделю.Стороны договорились, что сокращенное время в организации помимо случаев , предусмотренных законодательством, применяется для следующих категорий Работников: - женщинам, имеющим детей до 6 лет, 4 часов в неделю;- лицам, частично утратившим на производстве трудоспособность, 4 часов в неделю;- лицам, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда, 4 часов в неделю.4.7. Стороны договорились , что на работу неполный рабочий день или неполную рабочую неделю помимо лиц, для которых эти вопросы решены законодательством, имеют также следующие категории работников: - многодетные матери, если дети до 14 лет;- матери-одиночки, если дети до 14 лет;Умеренные рабочего времени (смены) менее чем до четырех часов в день или 20 часов в неделю не допускается.4.8. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается как при пятидневной , так и при шестидневной рабочей неделе:- на один час – для всех Работников;- на 1,5 часа – для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей- инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов , в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, ив отношении лиц, работающих сокращенного времени.4.9. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам МБУ СМЦ с 13.00 до 14.00 (ст. 108 ТК РФ).4.10. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.4.11. Отдельным категориям Работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:- специалист по работе с молодежью, методист, инструктор - методист, ведущим методистам, основное место работы которых является МБУ СМЦ, -10 дней;- работникам с ненормированным рабочим днем -10 дней (приложение №3);- женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (детей инвалидов в возрасте до 18 лет), и мужчинам, в одиночку воспитывающим детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет)- 14 дней.4.12. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается графикам отпусков, утверждаемых Работникам по согласованию с первичной профсоюзной организации работников культуры и спорта Хвойнинского муниципального района РПРК. График отпусков составляется не позднее , чем две недели до наступления календарного года. При составлении графика отпусков учитываются положения работников. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие Работники:- женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (детей –инвалидов в возрасте до 18 лет), и мужчинам , в одиночку воспитывающим детей в возраст до 14лет (детей –инвалидов в возрасте до 18 лет)4.13.Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительностью, то другой вправе использовать соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.4.15. Работнику предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска- в связи с бракосочетанием 3 дня;- в связи с рождением или усыновлением ребенка 3 дня;- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года 1 день;- для проводов детей в армию 1 день;- в связи с бракосочетанием детей Работника 2 дня; -в связи с переездом на новое место жительства 2 дня;- при праздновании юбилейных дат (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет)со дня рождения 2 дня;- для участия в похоронах родных и близких3 дня;- для ликвидации аварийных ситуаций в доме 2 дня. **5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ.**5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации (учреждения), реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием первичной профсоюзной организации работников культуры и спорта Хвойнинского муниципального округа РПРК. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза по основаниям, изложенным в п. 2, подпункте «б» п.3 и п.5. ст. 81 ТК РФ, при двухкратом грубом нарушении трудовой дисциплины в течении одного календарного года, производится с согласия первичной профсоюзной организации работников культуры и спорта Хвойнинского муниципального округа РПРК.5.2. Стороны обязуются совместно разработать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.5.3. Привлечение и использование в организации иностранной рабочей силы допускается лишь с соблюдением требований действующего законодательства и с согласия первичной профсоюзной организации работников культуры и спорта Хвойнинского муниципального района РПРК. 5.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 2 месяца, предоставлять первичной профсоюзной организации работников культуры и спорта Хвойнинского муниципального района РПРК проекты приказов о сокращении численности и штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, штатные расписания и др.5.5. Сокращение производится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:- снижение административно- управленческих расходов;- временное ограничение приема кадров;- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;- отказ от совмещение должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;- по соглашению с Работниками перевод их на неполный рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том Работников не позднее, чем за два месяца;- ограничение круга совместителей, временных и сезонных Работников;- предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем Работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной или предпринимательской деятельности.Указанные мероприятия осуществляются с согласия первичной профсоюзной организации работников культуры и спорта Хвойнинского муниципального округа РПРК.5.6. Стороны договорились установить максимально допустимый уровень высвобождения- 1 человек (с учетом норм, содержащих в отраслевом, региональном и (или) территориальном соглашении).Работодатель обязуется в течение срока массового сокращения осуществлять меры , обеспечивающие переквалификацию и трудоустройства намеченных к высвобождению Работников, бесплатное обучение их новым профессиям и создание новых рабочих мест. Уведомление первичной профсоюзной организации работников культуры и спорта Хвойнинского муниципального округа РПРК и службы занятости осуществляется не менее, чем за три месяца до проведения массового увольнения работников. 5.7. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи. 5.8. Стороны договорились, что к дополнению к перечню лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при сокращении численности или штата имею также следующие Работники:- лица предпенсионного возраста (за 1 год до пенсии);- лица, проработавшие на предприятии свыше 15 лет;- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации;- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.5.9. В предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата Работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем, за 2 месяца.Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1,2 ст. 81ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер, а также лиц, перечисленных в пункте 5.10, не допускается.5.10. Высвобожденному работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.5.11. Работодатель обязуется выплачивать высвобожденным Работникам предпенсионного возраста (за 1 год до пенсии) ежемесячную материальную помощь в размере 1500 рублей до достижения ими установленного пенсионного возраста.5.12. При увеличении объема выполненных работ и услуг обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из организации (учреждения) в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работавших в ней.5.13. При увольнении Работников по сокращению численности или штата пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:- для лиц, проработавших в организации свыше 10 лет, на 15% среднего месячного заработка;- для лиц, проработавших в организации от5 до 10 лет, на 10% среднего месячного заработка. 5.14. В дополнении к гарантиям, установленным трудовым законодательством, Работодатель берет на себя следующие обязательства в отношении сокращенных Работников в течение 2 месяцев:- доплачивать за счет средств Работодатель 1500 рублей к пособию по безработице;- оказать материальную помощь в размере 1500 рублей лицам, проработавшим в организации (учреждении) не менее 10 лет;- оказывать материальную помощь членам семьи высвобождаемого Работника в размере не менее 50 рублей на каждого иждивенца;-оплачивать услуги здравоохранения в размере 5 % стоимости.5.15. В целях обеспечения и закрепления в организации высококвалифицированных кадров, создания Работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, воспитания молодых кадров Работодатель обязуется:- создать условия для профсоюзного роста Работников путем организации системы подготовки кадров, чтобы каждый Работник, как уже работающие, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую (т.ч. смежную) профессию. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников , перечень необходимых профессий и специальностей определяются работникам с учетом мнения предоставляемого органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов (ст. 196 ТК РФ).-Работникам, проходящим подготовку, создать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 196 ТКРФ).5.16. Предоставить Работникам, совмещающим работу с учебой в образовательных учебных учреждениях или проходящим профессиональное обучение на производстве:-доплаты (надбавки) к тарифной ставке в размере (10% от оклада);- возможность работать по гибким (скользящим) графикам работы (с сокращенной на 4 часа рабочей неделей);- учебные отпуска;- один раз в год проезд до места учебы (сессии) и обратно.**6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ**Стороны договорились совместно:6.1. В соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ работодатель обязан обеспечить:-безопасность работников при эксплуатации зданий, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;- создание и функционирование системы управления охраной туда;- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;- 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 правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;- расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом, иными федеральными законами сроки;- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;- ознакомление работников с требованиями охраны труда;- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов;- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со специфической своей деятельности.6.2. В соответствии со ст. 226 Трудового кодекса РФ определить порядок финансирования и размер средств, выделяемых на выполнение мероприятий по улучшению условий, охраны и безопасности труда (размер средств, выделяемых на их выполнение, не может быть меньше, чем предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Новгородской области.6.3.Разработать (переработать действующие) инструкции по охране труда и обеспечить ими всех работающих в организации (учреждении)по принадлежности.6.4. Осуществлять в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний Работников по охране труда.6.5. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда.6.5.1.Сформировать на паритетных началах комиссию по охране труда (состав комиссии – приложение №4.) и обеспечить условия для ее эффективной работы, а также и уполномоченных (доверенных) лиц первичной профсоюзной организации работников культуры и спорта Хвойнинского муниципального округа. 6.5.2. Работодатель организует обучение членов комиссии по охране труда с периодичностью 1 раз в три года, а впервые избранных в ее состав не позднее одного месяца со дня избрания. На период обучения за работниками сохраняется средний заработок. 6.5.3. Члены комиссии по охране труда, уполномоченные лица первичной профсоюзной организации работников культуры и спорта Хвойнинского муниципального округа РПРК по охране труда обеспечиваются необходимой литературой, правилами и инструкциями по охране труда. 6.5.4. Для выполнения возложенных задач членам комиссии по охране труда и уполномоченных лицам первичной профсоюзной организации работников культуры и спорта Хвойнинского муниципального округа РПРК по охране труда предоставляется до 2 часов в неделю с сохранением среднего заработка.6.6. Рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда Работников организации (учреждения), и вырабатывать меры по их улучшению.6.7. Осуществлять меры по организации и оформлению кабинетов и уголков по охране труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда.6.8. Определять степень ответственности должностных лиц и Работников организации за нарушение законодательных и иных нормативных требований по охране труда и выполнении обязательностей в этой сфере.6.9. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнение соглашения по охране труда.6.10. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей Работодателя и первичной профсоюзной организации работников культуры и спорта Хвойнинского муниципального округа РПРК или иного уполномоченного Работниками выборного органа, комитетов (комиссий) по охране труда вопросы выполнения соглашения по охране труда настоящего коллективного договора, состояния охраны труда в подразделениях и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области.6.11. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации об охране труда обязуется:6.11.1. Выделить на мероприятие по охране труда, предусмотренные настоящим коллективный договором, средства в сумме 1500 рублей.6.11.2. Предоставить Работникам информацию о состоянии условий труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством. Информировать Работников об их обязанностях в области охраны труда.6.11.3. Обеспечивать реализацию права Работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности.6.11.4. Обеспечивать профессиональную переподготовку и трудоустройства Работников за счет средств организации в случаях приостановки деятельности (закрытия) организации или ее подразделения, ликвидации рабочего места из-за неудовлетворенных условий труда, а также в случаях потери трудоспособности в связи с несчастным случаем или профессиональным заболеванием. 6.11.5. Провести обучение и проверку знаний по охране труда Работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.6.11.6.Обеспечить своевременное и качественное проведение инструктажей по охране труда для Работников, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.6.11.7. Обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.6.11.8. Организовать в установленные сроки проведение медицинских осмотров Работников, обязанных проходить предварительные (при поступлении на работу) и (или) периодические медицинские осмотры. 6.11.9. Установить дополнительно единовременное денежное пособие Работникам (членам их семей) по возмещению вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:- гибели Работника-2 минимальных размеров оплаты труда, а также частичную оплату счетов и расходов, связанных с погребением (не менее ½ от суммы);- полученная работником инвалидности -2 минимальных размеров оплаты труда;- утраты работников трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы, 2-минимальных размеров оплаты труда.6.11.10. Своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного Работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.6.11.11. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:- выделить рабочее место исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу.6.11.12. Предоставлять документы и сведения в Пенсионный фонд, необходимых для назначения досрочных трудовых пенсий по старости.6.12. Первичная профсоюзная организация работников культуры и спорта Хвойнинского муниципального округа РПРК обязуется:6.12.1. Обеспечить контроль за состоянием условий и охраны труда и выполнением, Соглашение по охране труда, в том числе за расходованием денежных средств, выделенных на эти цели.6.12.2. Регулярно рассматривать на своих заседаниях вопросы выполнения мероприятий настоящего коллективного договора и Соглашения по охране труда и информировать работников, членов Профсоюза об их исполнении или принимаемых мерах.6.12.3. Своевременно (в10-дневный срок) рассматривать обращения работников- членов Профсоюза.6.12.4. Осуществлять контроль за правильностью начисленных компенсационных выплат работникам-членам Профсоюза за ущерб, причиненный здоровью в связи с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями.**7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ**7.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, установленном законодательством в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования.7.2. Управление средствами на социальное страхование работодатель осуществляет с участием первичной профсоюзной организацией работников культуры и спорта Хвойнинского муниципального округа.7.3. В целях оказания социальной поддержки работникам Работодатель: - выделяет средства на проведение «Дней здоровья»;- оказывает материальную помощь работникам, находящимся в трудных жизненных ситуациях;- производит единовременные выплаты увольняющимся работникам в связи с выходом на пенсию, проработавшим в учреждении не менее 10 лет, в размере месячного заработка;- 1 раз в год оплачивает проезд до Новгородской клинической больницы и обратно.7.4. Организации (учреждении) в целях поощрения работников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности, по ходатайству первичной профсоюзной организации работников культуры и спорта Хвойнинского муниципального округа РПРК осуществляет их награждение почетными грамотами, ценными подарками, представление к присвоению знаков отличия в труде.7.5. Ежегодно среди работников Работодатель организует проведение смотра-конкурса «Лучший по профессии». В состав комиссии по проведению итогов смотра- конкурса включается представитель первичной профсоюзной организации работников культуры и спорта Хвойнинского муниципального района.7.6. Работодатель по ходатайству первичной организации работников культуры и спорта Хвойнинского муниципального района РПРК оказывает материальную помощь Работникам: - к ежегодному отпуску в размере 0,5 от оклада по занимаемой должности;- в связи с рождением ребенка в размере 0,5 от оклада по занимаемой должности;- в связи с семейными обстоятельствами в размере 0,5 от оклада по занимаемой должности;- в связи с регистрацией брака в размере 0,5 от оклада по занимаемой должности;- в связи с переездом на новое место жительства в размере 0,5 от оклада по занимаемой должности;- в связи со смертью близких родственников в размере 0,5 от оклада по занимаемой должности;- многодетным семьям в размере 1 оклада по занимаемой должности;- родителям, в одиночку воспитывающим детей, в размере 1 оклада по занимаемой должности;- родителям – инвалидов в размере 1 оклада по занимаемой должности;- в связи с длительной болезнью работников в размере 0,5 от оклада по занимаемой должности;- в связи с другими обстоятельствами 0,5 от оклада по занимаемой должности.7.7. Первичная профсоюзная организация работников культуры и спорта Хвойнинского муниципального района РПРК содействует Работникам-членам Профсоюза и членам их семей, нуждающимся в санаторно- курортном лечении, приобретению путевок в профсоюзный здравницы по льготной цене.7.8. Работодатель обеспечивает Работников новогодними подарками для детей (билетами на новогодние представления).7.9. Работодатель создает условия для занятий Работниками физкультурой и спортом на безе МБУ «Хвойнинский спортивно-молодежный центр» в спортивном клубе «Идеал» на безвозмездной основе.**8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**8.1. Первичная профсоюзная организация работников культуры и спорта Хвойнинского муниципального района РПРК своей деятельностью способствует эффективной работе организации (учреждения), созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между Работниками и Работодателем по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности. 8.2.Работодатель обязуется содействовать деятельности профсоюзной организации, строить свои взаимоотношения с первичной профсоюзной организацией работников культуры и спорта Хвойнинского муниципального района РПРК, руководствуясь требованиями законодательства Российской Федерации и настоящего коллективного договора.8.3. Работодатель признает право профсоюзной организации на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени Работников, а также на защиту прав и интересов Работников в сфере социально-трудовых отношений.8.4. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации в реализации права на защиту социально-трудовых интересов Работников.8.5. Работодатель предоставляет бесплатно первичной профсозной организации работников культуры и спорта Хвойнинского муниципального района РПРК:- необходимые помещения, в том числе для проведения профсоюзных собраний (конференций) в рабочее время с оборудованием, отоплением, освещением, обеспечивает их охрану, уборку, ремонт;-место для размещения информационного стенда профсоюзной организации (организует и оплачивает его изготовление);- городской телефон №55-065 , возможность пользоваться электронной почтой, в том числе доступ в сеть Интернет, и факсимильной связью не менее чем на 2 часа в день;- выполнение машинописных, многожительных и переплетных работ.8.6. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет, указанный профсоюзной организацией, членские профсоюзные взносы, удержанные из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере 1% от всех видов заработка.В таком же порядке и на тех же условиях Работодатель перечисляет на счет, указанный профсоюзной организацией, денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами Профсоюза, но на которых распространяется настоящий коллективный договор, в размере 1% от их заработной платы.8.7. Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет первичной профсоюзной организации работников культуры и спорта Хвойнинского муниципального района РПРК всю необходимую информацию по социально- трудовым и другим вопросам.8.8. Работодатель заблаговременно ставит первичную профсоюзную организацию работников культуры и спорта Хвойнинского муниципального района РПРК в известность обо всех планов перспективного и текущего развития. 8.9. Работодатель обязан приостановить по требованию первичной профсоюзной организации работников культуры и спорта Хвойнинского муниципального района РПРК использование управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.8.10. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, за санитарно-бытовым обслуживаем работников, члены первичной профсоюзной организации работников культуры и спорта Хвойнинского муниципального района РПРК, уполномоченные лица по охране труда, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:- беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места в организации (учреждении);-получать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.8.11. Первичная профсоюзная организация работников культуры и спорта Хвойнинского муниципального района РПРК вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, касающихся регулирования социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в срок (10рабочих дней) рассмотреть предложения по существу и дать мотивировать ответ.8.12. Работодатель обеспечивает участие представителей первичной профсоюзной организации работников культуры и спорта Хвойнинского муниципального района РПРК в проводимых совещаниях (коллегиях), на которых рассматриваются вопросы, связанные социально-экономическим положением работников.Представители профсоюзной организации в обязательном порядке включаются в комиссии: по трудовым спорам; по аттестации Работников; по проверке деятельности подразделений; по социальному страхованию; по расследованию несчастных случаев на производстве. Работодатель вправе осуществлять материальное поощрение председателя первичной профсоюзной организации, членов Профсоюза за активное участие в выполнении производственных заданий и выполнение общественной работы в целях обеспечения интересов организации (учреждения).8.13. Через средства массовой информации (районная газета «Новая жизнь») первичная профсоюзная организация работников культу и спорта Хвойнинского муниципального района РПРК вправе информировать Работников о деятельности Профсоюза, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях. 8.14. На освобожденных и штатных профсоюзных Работников распространяются все социальные льготы и гарантии, премии и др. выплаты, предусмотренные для Работников.8.15. Принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, производится работникам по согласованию с первичной профсоюзной организации работников культуры и спорта Хвойнинского муниципального района РПРК.**9. РЕАЛИЗАЦИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ**Молодежь – работники в возрасте до 35 лет.9.1. Работодатель с участием первичной профсоюзной организации работников культу и спорта Хвойнинского муниципального района РПРК разрабатывает Программу (план мероприятий) работы с молодежью в организации (учреждении).9.2. Работодатель формирует из молодых работников кадровых резерв и реализует программу его продвижения по службе.9.3. Работодатель предоставляет Молодежному совету (Совету молодых специалистов) постоянное посещение для работы, оснащенное необходимой мебелью и средствами связи. 9.4. Положение статей 374-377 Трудового кодекса Российской Федерации распространяются на руководителя Молодежного совета (молодежной комиссии профкома) и на руководителя Совета молодых специалистов.9.5. Руководителю и членам Молодежного совета организации предоставляется 4 часа в неделю с сохранением заработка по основному месту работы для выполнения общественных обязанностей в интересах молодежи.9.6. Работодатель ежегодно проводит среди молодых работников конкурса профсоюзного мастерства по различным профессиям, выявляет и поощряет лучших молодых специалистов. Победителям конкурсов профсоюзного мастерства среди молодежи устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 20% оклада на срок 3 месяца со дня проведения конкурса. 9.7. Трудоустраивать лиц после прохождения военной службы по призыву в первоочередном порядке на имеющиеся вакантные должности.9.8. По ходатайству первичной профсоюзной организации работников культуры и спорта Хвойнинского муниципального района РПРК работодатель вправе единовременно материально поощрять работников, обучающихся без отрыва от производства в высших и среднеспециальных учебных заведений за хорошую и отличную учебу. 9.9. Работодатель утверждает Положение о наставничестве, закрепляет наставников за молодыми работниками не позднее 2 месяцев с начала их работы.9.10. Представители Молодежного совета (молодежной комиссии профкома) Организации принимают участие в работе комиссии по охране труда и комиссии по трудовым спорам.9.11. Первичная профсоюзная организации работников культуры и спорта Хвойнинского муниципального района РПРК обучается:- активно использовать законодательно-нормативную базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением работодателем установленных для молодежи законодательством льгот и дополнительных гарантий;- привлекать молодых работников к работе выборных профсоюзных органов, инициировать проведение спортивных, оздоровительных и досуговых мероприятий для молодежи.9.12. Работодатель оказывает содействие молодым специалистам, другим работникам из числа молодежи в реализации (получении) мер дополнительной социальной поддержки, предусмотренных действующими целевыми региональными программами.**10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА,****ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами и их представителями.10.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.10.3. Ежегодно стороны коллективного договора, информируют Работников о его выполнении на общем собрании Работников.10.4. Ни одна из сторон коллективного договора не вправе в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнения принятых обязательств.10.5. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с законодательством.10.6. При ликвидации организации претензии Работников по коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемой организации в соответствии с действующим законодательством.10.7. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, а также специалисты, приглашенные для участия в этой работе, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение года. Все затраты, связанные с участием в переговорах, компенсируются работодателям.    **Приложения к коллективному договору:** 1.Положение об оплате труда работников учреждения 2. Правила внутреннего трудового распорядка3. Работники с ненормированным рабочим днем  4.Состав комиссии по охране труда 5. План мероприятий по охране труда  |

Приложение 2

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПротокол общего собрания работников МБУ «Хвойнинский спортивно-молодежный центр»от №  | УТВЕРЖДЕНЫприказом директора  от №  |

**Правила внутреннего трудового распорядка**

Оглавление

[**1.** **Общие положения** 2](#_Toc364241468)

[**2.** **Порядок приема и увольнения работников** 2](#_Toc364241469)

[**3.** **Основные права и обязанности работников Учреждения** 2](#_Toc364241470)

[**4.** **Основные права и обязанности работодателя** 2](#_Toc364241471)

[**5.** **Рабочее время и время отдыха** 2](#_Toc364241472)

[**6.** **Поощрения за труд** 2](#_Toc364241473)

[**7.** **Дисциплинарные взыскания** 2](#_Toc364241474)

[**8.** **Ответственность работников Учреждения** 2](#_Toc364241475)

1. **Общие положения**

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работниками меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в муниципальном бюджетном учреждении «Хвойнинский спортивно-молодежный центр»(далее – Учреждение).

В трудовых отношениях с работником Учреждения работодателем является Учреждение в лице заведующего Учреждением.

1. **Порядок приема и увольнения работников**
	1. Прием на работу в Учреждение осуществляется на основании трудового договора.
	2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:
* паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
* трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
* страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
* документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
* документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
* справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.
	1. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.
	2. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.
	3. К трудовой деятельности в Учреждении не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.[[1]](#footnote-1)
	4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.[[2]](#footnote-2)

Организацию указанной работы осуществляет лицо, уполномоченное работодателем, которое также знакомит работника:

* с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией (совместно с руководителем соответствующего структурного подразделения либо лицом, которому в соответствии с должностной инструкцией непосредственно подчиняется работник);
* с инструкциями по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности;
* с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.
	1. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

* 1. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.
	2. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.
	3. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.
	4. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно:
* соглашение сторон;
* истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
* расторжение трудового договора по инициативе работника;
* расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
* перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
* отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) Учреждения либо его реорганизацией;
* отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
* отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
* отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
* обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
* нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником Учреждения являются:

1. повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения;
2. повторное в течение одного года грубое нарушение трудовой дисциплины.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

* 1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.
	2. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.
	3. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.
	4. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.
	5. Расторжение трудового договора с беременными женщинами и лицами с семейными обязанностями производится с учетом требований, установленных статьей 261 Трудового кодекса Российской Федерации.
	6. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.
	7. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.
	8. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

* 1. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.
1. **Основные права и обязанности работников Учреждения**
	1. Работники Учреждения имеют право на:
* заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
* предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
* рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;
* своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
* отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
* полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
* подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
* объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
* участие в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами формах;
* ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
* защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
* защиту в соответствии с законодательством Российской Федерации своих персональных данных, хранящихся у работодателя;
* разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
* возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
* обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.
	1. Руководителю Учреждения, заместителям руководителя Учреждения, руководителям структурных подразделений и их заместителям предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные КД.
	2. Работники Учреждения обязаны:[[3]](#footnote-3)
* добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
* соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
* соблюдать трудовую дисциплину;
* соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
* бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
* незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
* проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.
1. **Основные права и обязанности работодателя**
	1. Работодатель имеет право:
* заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
* вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
* поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
* требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
* привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
* принимать локальные нормативные акты.
	1. Работодатель обязан:
* соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
* предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
* обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
* обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
* обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
* выплачивать 15 и 25 числа каждого месяца в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в учреждении либо перечислять на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором;
* соблюдать требования при получении и обрабатывать персональные данные работников в соответствии с требованиями законодательства;
* вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
* предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
* знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
* своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
* создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами формах;
* обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
* осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
* возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
* исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.
1. **Рабочее время и время отдыха**
	1. Для работников Учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю.
	2. Для работников Учреждения установлена пятидневная рабочая неделя нормальной продолжительности с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Время начала и окончания работы в понедельник, вторник, среду и четверг устанавливается с 8.00 до 17.00, в пятницу – с 8.00 до 16.45. Перерыв на обед с понедельника по четверг с 13.00 до 14.00, в пятницу с 13.00 до 13.45.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

* 1. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.
	2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.
	3. По соглашению между работником Учреждения и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
	4. Когда по условиям работы в Учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.
	5. Суммированный учет рабочего времени вводится приказом работодателя, о чем работники Учреждения уведомляются в письменной форме не позднее чем за два месяца.
	6. Отдельным категориям работников Учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, может вводиться режим гибкого рабочего времени, сменная работа в соответствии с графиком сменности.
	7. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
	8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

* 1. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.[[4]](#footnote-4)

С учетом статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.

* 1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

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

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

* 1. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
	2. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.
	3. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:
* временной нетрудоспособности работника;
* исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
* в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Учреждения.
	1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику Учреждения по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.
	2. В случае своей болезни работник, при возможности, незамедлительно информирует работодателя и представляет лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу после болезни.
	3. Отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется работникам Учреждения в порядке, установленном статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации и в соответствии с территориальным тарифным соглашением.
1. **Поощрения за труд**
	1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения:[[5]](#footnote-5)
* объявление благодарности;
* выдача денежной премии;
* награждение ценным подарком;
* награждение почетной грамотой;
* другие виды поощрений.

В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

Поощрения оформляются приказом (постановлением, распоряжением) работодателя, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

* 1. Работники Учреждения могут представляться к присвоению почетных званий, награждению государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Новгородской области, Хвойнинского округа, Комитетом образования Администрации Хвойнинского муниципального округа представляться к другим видам поощрений.
1. **Дисциплинарные взыскания**
	1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:
* замечание;
* выговор;
* увольнение по соответствующим основаниям.
	1. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.
	2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

* 1. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

* 1. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
	2. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (постановлением, распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.
	3. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству непосредственного руководителя или представительного органа работников.

## Ответственность работников Учреждения

* 1. Учреждение имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

*Принят с учетом мнения общего собрания работников МБУ «Хвойнинский спортивно-молодежный центр»*

*протокол от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

Приложение 3

Утверждаю

Директор МБУ СМЦ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.А.Иванов

**Работники, имеющие право на дополнительный отпуск**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Наименование должности** | **Продолжительность дополнительного отпуска** |
| 1. | Директор | 10 дней |
| 2. | Заведующий  | 10 дней |
| 3. | Специалист по работе с молодежью | 10 дней |
| 4. | Методист, инструктор-методист | 10 дней |

Приложение 4

Утверждаю

Директор МБУ СМЦ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.А.Иванов

**Состав комиссии по охране труда.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Ф.И.О.** | **Должность** |
| 1 | Леодорова Анастасия Павловна | Главный специалист комитета культуры, молодежной политики и спорта Администрации Хвойнинского муниципального района. Председатель первичной профсоюзной организации. |
| 2 | Иванов Алексей Анатольевич | Директор МБУ «Хвойнинский спортивно-молодежный центр» |
| 3 | Степанова Анна Александровна  | Заведующая структурным подразделением «Дом молодежи» |
| 5 | Соколова Ольга Викторовна | Методист - инструктор |

Приложение 5

Утверждаю

Директор МБУ СМЦ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.А.Иванов

**План мероприятий по охране труда**

|  |  |
| --- | --- |
| **№ п/п** | **Мероприятия** |
| **1** | Совещания- инструктажи:- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка- соблюдение правил противопожарной безопасности- соблюдение правил техники безопасности при эвакуации электроустановокПроработка инструктажей по технике безопасности для всех категорий работающих в МБУ «Хвойнинский спортивно- молодежный центр» |
| **2** | Семинары –практикумы:- владение средствами пожаротушения- правила поведения сотрудников детского сада при возникновении пожара, эвакуации детей- первая помощь при отравлениях- оказание первой помощи при несчастных случаях |
| **3** | Проверка знаний по технике безопасности у персонала детского сада |
| **4** | Курсовая подготовка персонала по технике безопасности |

1. [↑](#footnote-ref-1)
2. [↑](#footnote-ref-2)
3. [↑](#footnote-ref-3)
4. [↑](#footnote-ref-4)
5. [↑](#footnote-ref-5)