

от Работодателя:
Директор
МАОУ ДО ДЮСШ

 Л.С. Бакунова

« 12 » апреля 2021 г



от Работников:
Представитель
трудоого коллектива

 А.В. Дубровин

« 12 » апреля 2021 г

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками

Муниципального автономного образовательного учреждения
дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа»
Туринского городского округа
на 2021-2024 гг.

Утверждено на общем собрании, протокол № 2 от 12 апреля 2021года

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

государственное казенное
учреждение службы занятости
населения Свердловской области
«Туринский центр занятости»

« 12 » апреля 2021 г.

Запись за № 8-к

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения
 2. Трудовой договор, трудовые отношения
 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации
 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству
 5. Рабочее время и время отдыха
 6. Оплата и нормирование труда
 7. Гарантии и компенсации
 8. Охрана труда и здоровья
 9. Контроль за выполнением коллективного договора
- Приложения
- Приложение 1: Правила внутреннего трудового распорядка
- Приложение 2: Положение об оплате труда работников

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» Туринского городского округа (далее - Учреждение), в лице директора Бакуновой Людмилы Степановны, именуемой далее «Работодатель», и работники Учреждения, в лице представителя трудового коллектива Дубровина Андрея Валентиновича, именуемые далее «Работники».

1.2. Настоящий коллективный договор заключён между Работодателем и Работниками в лице их представителя и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения.

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ (далее ТК РФ) с учетом изменений и дополнений на 20 января 2016 года
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

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

1.5. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости и в порядке, установленном ТК РФ (ст.37, 44 ТК РФ).

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

1.7. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения (ст.50 ТК РФ).

1.8. Настоящий коллективный договор рассматривается, как средство согласования интересов Работодателя и Работников. Договор признает право Работодателя на планирование, управление и контроль организации учебно-тренировочного и воспитательного процесса, на прием Работников, организацию повышения квалификации, совершенствование оплаты и условий труда.

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

1.10. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует не более 3 лет. По соглашению сторон срок договора может быть продлен, но не более, чем на 3 года.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем.

1.12. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.13. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников в течение 5 дней после его подписания.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательным и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.2. Работодатель заключает трудовой договор с Работниками в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами, один хранится у работника, другой остаётся у Работодателя (ст.67 ТК РФ),

2.3.Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ Работодателя объявляется в трехдневный срок со дня начала работы (ст.68 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор с Работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться, как правило, по инициативе Работодателя Учреждения, либо Работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются сведения и условия Согласно ст. 57 ТК РФ, в том числе объем педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.6. Объем педагогической нагрузки устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами.

2.7. Тренерам-преподавателям, для которых учреждение является местом основной деятельности, установлении нагрузка не меньше 18 часов в неделю. Объем учебной нагрузки, установленный тренеру-преподавателю в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя.

2.8. Уменьшение или увеличение нагрузки тренерам-преподавателям в течение учебного года возможно только:

- при взаимном согласии сторон;
- по инициативе Работодателя в случаях уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп или обучающихся, временного увеличения нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего Работника;
- когда Работнику поручается, с учетом его квалификации и специальности, другая работа в той же организации, или в другой организации, но в той же местности;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им полутора или трех лет, после окончания декретного отпуска.

2.9. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (ст.74 ТК РФ).

2.10. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель Учреждения обязан в письменной форме предложить ему иную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья (ст.74 ТК РФ).

2.11. При отсутствии указанной работы или отказе Работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 части первой ст.77 ТК РФ.

2.12. Работодатель обязан при заключении Трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными

инструкциями.

2.13. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77 ТК РФ).

2.14. Работодатель может отстранить Работника от выполнения его обязанностей в случаях, предусмотренных ст.76 ТК РФ

2.15. Работник обязан приступить к работе со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то Работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу. Если Работник не приступил к работе в день, указанный выше, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

2.16. Прекращение трудового договора определяется гл.13 ТК РФ.

2.17. Помимо оснований, предусмотренных гл.13 ТК РФ, основаниями прекращения трудового договора с педагогическими Работниками являются:
-повторное в течение одного года грубое нарушение Устава;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;
-достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со ст. 336 ТК РФ.

2.18 Работник обязан добровольно выполнять свои трудовые обязательства, соблюдать требования по охране труда, бережно относиться к имуществу работодателя повышать свой профессиональный уровень, укреплять свое здоровье.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

В целях эффективности работы Учреждения, создания условий для конкурентоспособности работников, как основы их социальной защищенности, стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров, разрабатывает план повышения квалификации персонала и доводит его до сведения работников

3.2. Работодатель создает условия для профессиональной подготовки кадров, повышения их квалификации не реже 1 раза в 5 лет.

3.3. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 07 апреля 2014г. №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

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

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-177 ТК РФ;

3.6. Обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179, 261 (часть 4) ТК РФ, имеют также: лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии); одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

4.2. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

4.3. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу Работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время Работников определяется Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы, учебным расписанием (ст. 91 ТК РФ);

5.2. Для заместителя директора Учреждения устанавливается ненормированный рабочий день (статья 101 ТК РФ)

5.3. Для Работников из числа административно-хозяйственного, обслуживающего персонала Учреждения устанавливается рабочая неделя продолжительностью 40-часов.

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

Учебная нагрузка Работника оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных Приказом Министерства просвещения РФ от 09.10.2018 года № 198 « Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным образовательным программам»;

5.5. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических Работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенными на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.6. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в Учреждении (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя в другом учреждении (организации) (ст.60.1.ТК РФ)

5.7. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часа в день. В дни, когда по основному месту работы Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории Работников (ст.284 ТК РФ).

5.8. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между Работодателем и Работником;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ);

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия Работников для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит нормальная работа Учреждения в дальнейшем. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни оформляется приказом по основной деятельности. Оплата работы в выходной и нерабочий праздничный день осуществляется в двойном размере среднего дневного заработка. По желанию Работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха, при этом, работа в выходной и нерабочий праздничный день

оплачивается в размере среднего дневного заработка, а день отдыха предоставляется без оплаты(ст.153 ТК РФ)

5.10. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях: для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий; предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества учреждения; выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожар, наводнение и т.д.).

5.11. Допускается привлечение Работодателем Работников к сверхурочной работе. Необходимость и порядок привлечения к сверхурочным работам осуществляется в соответствии со ст.99 ТК РФ.

5.12. Привлечение Работников Учреждения 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 оплатой в порядке, предусмотренном настоящим коллективным договором;

5.13. Для сотрудников моложе 18 лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с действующим законодательством (ст. 93 ТК РФ)

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, составляемым до 15 декабря ежегодно (ст. 123 ТК РФ) и утверждаемым Работодателем. О времени начала отпуска Работник должен быть извещён не позднее, чем за 2 недели до его начала под роспись. Продление, перенесение, разделения, а также отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст.124, 125 ТК РФ. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и Работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 126 ТК РФ). При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

5.15. В течение рабочего дня Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

5.16. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный оплачиваемый удлиненный отпуск продолжительностью 42 календарных дня заместителю директора, педагогическим Работникам, для других Работников продолжительность отпуска составляет 28 календарных дней.

5.17. Порядок предоставления, продления и перенесения отпусков, замена отпуска денежной компенсацией осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

5.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, работнику по его личному заявлению и по соглашению с Работодателем, предоставляется краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти дней (ст.128ТК РФ)

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Система оплаты труда включает в себя должностные оклады по профессиональным квалификационным группам работников, повышающие коэффициенты, компенсационные выплаты и выплаты стимулирующего характера, в процентах или рублях к окладам.

Оплата труда Работников осуществляется на основании Отраслевого соглашения по оплате труда работников организаций образования, согласно положения « Об оплате труда работников МАОУ ДО ДЮСШ»

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических Работников устанавливаются в зависимости от образования, либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. При наличии средств устанавливаются надбавки и доплаты к должностным окладам и ставкам за профессиональное мастерство, высокие показатели в труде, совмещение профессий, а также за выполнение работ, не связанных с основной деятельностью.

6.4. Заработная плата выплачивается Работодателем два раза в месяц:

- 7 числа календарного месяца – расчет за истекший месяц;
- 22 числа календарного месяца – аванс за текущий месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.5. Изменение окладов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы производится:

- при получении образования или восстановления документа об образовании со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

6.6. Работодатель обязан при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведённых удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчётный листок).

6.7. На педагогических Работников, выполняющих работу без занятия штатной должности, тарификационные списки составляются и утверждаются на начало учебного года.

6.8. Работодатель обязуется возместить Работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться (ст.234 ТК РФ), также Работодатель несет ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику (ст.142 ТК РФ)

6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несет директор Учреждения;

6.10. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику, производится в день увольнения. Случаи удержания с Работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 137 ТК РФ.

6.11. Работник обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.(ст. 238 ТК РФ)

6.12. Материальная ответственность Работника перед Работодателем определяется гл.39 ТК РФ.

6.13. Порядок индексации заработной платы производится на основании распоряжения главы Туринского городского округа.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатель устанавливает учебную нагрузку педагогическим Работникам на новый учебный год с учетом рекомендаций методических объединений, преемственность групп и доводит до сведения Работников.

7.2. Ежегодное утверждение ранее назначенных тренеров-преподавателей и перераспределение учебной нагрузки при комплектовании Учреждения тренерскими кадрами на новый учебный год не допускается. Прием на работу тренеров-преподавателей производится только на вакантные должности. Неполная учебная нагрузка и нагрузка превышающая ставку может быть установлена только с письменного согласия Работника.

7.3. Работодатель своевременно проводит работу по тарификации педагогического коллектива, ее уточнение в связи с изменением педагогического стажа, образования Работников и прочих условий, требующих изменений тарификации.

7.4. Работодатель утверждает положение о материальном стимулировании и осуществляет премирование работников из фонда оплаты труда.

7.8. Работникам предоставляются гарантии и их компенсации в случаях:

- совмещения работы с учебой;
 - направления в командировки;
 - вынужденное прекращение работы не по вине Работника;
 - предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска;
- исполнения государственных или общественных обязанностей.

7.9. Другие гарантии и компенсации предоставляются в соответствии с ТК РФ.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право Работников Учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2. Предусмотреть денежные средства на мероприятия по охране труда, определенные соглашением (ст. 226 ТК РФ);

8.3. Обеспечить условия для прохождения ежегодного медицинского осмотра;

8.4. Разработать и утвердить инструкцию по охране труда, своевременно проводить первичные и повторные инструктажи по охране труда и технике безопасности.

8.5. Сохранять место работы и средний заработок за Работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением ТК РФ вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника (ст. 220 ТК РФ);

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

8.7. Обеспечить соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, воздушного и светового режимов;

8.8. Обеспечить Работников оборудованием, спецодеждой и прочим инвентарем необходимым для работы;

8.9. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда;

8.10. Обеспечить режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами;

8.11. Обеспечить прохождение предварительного медицинского осмотра. Недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательного медицинского осмотра (ст.212 ТК РФ)

Работник обязуется:

8.12. Соблюдать требования охраны труда;

8.13. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.14. Проходить инструктаж по охране труда, проходить проверку знаний требований охраны труда;

8.15. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о несчастном случае;

8.16. Проходить предварительные и периодические медицинские осмотры (ст. 214 ТК РФ).

8.17. Обеспечивать гарантии при прохождении диспансеризации (статья 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации):

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных абзацем ниже, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации, в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских

организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы».

8.18 В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ\СПИДом или пострадавших от этого заболевания проводить мероприятия по профилактике ВИЧ/ СПИД:

- назначение лиц, ответственных за работу по первичной профилактике ВИЧ\СПИДа;
- разработка и издание информационных материалов по профилактике ВИЧ\СПИДа для распространения среди Работников;
- создание тематических программ, в том числе по формированию толерантного отношения к ВИЧ- инфицированным людям;
- организация и проведение мероприятий, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение Работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ\СПИДа (оформление информационных стендов по проблеме ВИЧ\СПИДа, издание и распространение брошюр профилактической направленности);
- организация социологических исследований (проведение анкетирования) среди Работников с целью изучения информированности по проблеме ВИЧ-инфекции и определения уровня рискованного поведения;
- информирование работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных.
- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда

Не допускается увольнение с работы, отказ от приема на работу, отказ в приеме в образовательные учреждения, оказывающие мед. помощь а также ограничение иных прав и законных интересов ВИЧ- инфицированных на основании наличия у них ВИЧ- инфекции, равно, как и ограничения жилищных и иных прав и законных интересов членов семьи ВИЧ-инфицированных, если иное не предусмотрено настоящим федеральным законом (ФЗ статья 17 .Запрет на ограничение прав ВИЧ- инфицированных)

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течении 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;

9.3. Совместно осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно;

9.4. Рассматривают в установленный законодательством срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

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

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

Пронумеровано, пронумеровано и скреплено печатью

61 (шестьдесят один)

Л.С.

Директор
 МАОУ ДО ДЮСШ
 Бакунова Л.С.



план работы школы по предметным результатам	Работы учащихся 11 класса	фактически	3
по учебным предметам	1.1. Выполнение особо важных заданий	фактически	3
	1.2. Выполнение заданий повышенной сложности	фактически	10
	1.3. Выполнение заданий повышенной сложности	фактически	30
	1.4. Выполнение заданий повышенной сложности	фактически	3
	1.5. Выполнение заданий повышенной сложности	фактически	12
	1.6. Выполнение заданий повышенной сложности	фактически	30
	1.7. Выполнение заданий повышенной сложности	фактически	10
	1.8. Выполнение заданий повышенной сложности	фактически	10
	1.9. Выполнение заданий повышенной сложности	фактически	10
	1.10. Выполнение заданий повышенной сложности	фактически	10
по результатам работы школы по предметным результатам	2.1. Выполнение заданий повышенной сложности	фактически	3
	2.2. Выполнение заданий повышенной сложности	фактически	3
	2.3. Выполнение заданий повышенной сложности	фактически	3
	2.4. Выполнение заданий повышенной сложности	фактически	3
	2.5. Выполнение заданий повышенной сложности	фактически	3
	2.6. Выполнение заданий повышенной сложности	фактически	3
	2.7. Выполнение заданий повышенной сложности	фактически	3
	2.8. Выполнение заданий повышенной сложности	фактически	3
	2.9. Выполнение заданий повышенной сложности	фактически	3
	2.10. Выполнение заданий повышенной сложности	фактически	3

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575890

Владелец Бакунова Людмила Степановна

Действителен С 03.03.2021 по 03.03.2022

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 710858474967985478426001373498448859431888587478

Владелец Бурдуков Дмитрий Викторович

Действителен с 06.10.2022 по 06.10.2023