

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное Казенное Учреждение Дополнительного Образования  
«Детско-Юношеская спортивная школа города Буйнакск»

на 2017-2020уч. год (ы)

От работодателя:

Директор

МКУ ДО «ДЮСШ города Буйнакск»

 У.Гаджиев



От работников:

Председатель первичной

профсоюзной организации

МКУ ДО «ДЮСШ города Буйнакск»

 Т.М.Абиев



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

в государственном учреждении – **центр занятости населения в муниципальном образовании «город Буйнакск»**

Регистрационный № 10 от «15» 10 2017г.

Директор государственного учреждения – центра занятости населения в муниципальном образовании «город Буйнакск»



(подпись)

  
(расшифровка подписи, инициалы Ф.И.О.)

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## между администрацией и работниками

*Муниципальное Казенное Учреждение Дополнительного Образования*

*«Детско-Юношеская спортивная школа города Буйнакск»*

### 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками, с одной стороны, и администрацией муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа города Буйнакск», с другой стороны, именуемыми в дальнейшем «сторонами».

Работники муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа города Буйнакск» доверяют и поручают профсоюзному комитету представлять их интересы в переговорах, заключать Коллективный договор и контролировать его исполнение.

1.2. Коллективный договор является документом, определяющим взаимоотношения администрации и работников, обязательства и ответственность сторон.

1.3. Коллективный договор признает исключительное право директора муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа города Буйнакск» на:

- ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров;
- поощрение работников за добросовестный труд;
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятие локальных нормативных актов;
- требования обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

1.4. Коллективный договор признает право работника на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей Трудового кодекса РФ;
- предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;

- своевременную, в полном объеме и в установленные сроки выплату заработной платы;
- отпуск, продолжительность которого установлена Трудовым Кодексом РФ и Постановлением Правительства РФ от 1 октября 2002г. №724;
- объединение в профессиональный союз;
- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- обязательное социальное страхование

Директор признает профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива. Профсоюзный комитет имеет право на:

- мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:

- правила внутреннего распорядка;
- положение о премиях, доплатах и надбавках;
- график отпусков;
- форма расчетного листка;
- приказ о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;
- приказы о награждениях работников;
- приказы о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по п.2ст. 81, подпункту «б» п.3 ст.81 и п. 5ст. 81 Трудового кодекса РФ;

- обсуждение с директором муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа города Буйнакск» вопросов о работе учреждения и внесения предложений по ее совершенствованию.

- 1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами Трудового кодекса РФ и иных законодательных актов.
- 1.6. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.
- 1.7. Изменения и дополнения к Коллективному договору производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.
- 1.8. Директор муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа города Буйнакск», несет ответственность за создание условия для осуществления деятельности профсоюзного комитета:
  - предоставление помещения для работы;

- ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников при наличии их письменных заявлений.

1.9. Председателю профсоюзного комитета предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск до 5 календарных дней. Членам профсоюзного комитета (по предоставлению председателя профсоюзного комитета) до 3 календарных дней.

1.10. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами, либо со дня, установленного коллективным договором.

1.11. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора.

Профсоюзный комитет дважды в течение года отчитывается о ходе выполнения коллективного договора на собраниях трудового коллектива.

## **2. Прием и увольнение работников**

При приеме на работу администрация обязуется:

2.1. Заключать трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах, один из которых вручается работнику.

2.2. Содержание трудового договора не может быть уменьшено по сравнению с требованиями ст. 57 Трудового кодекса РФ.

2.3. Как правило, трудовой договор заключается на «неопределенный срок». Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок.

2.4. Со следующими категориями работников заключается только срочный трудовой договор:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев работ);
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- с лицами, направляемыми на работу за границу;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

- 2.5. Ознакомить работника с порученной работой, установленной документацией.
- 2.6. В случае приема на работу с 3-месячным испытательным сроком, указать это в трудовом договоре.
- 2.7. Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок, то трудовой договор аннулируется.
- 2.8. Предупредить работника, не выдержавшего испытания, об увольнении за дня до увольнения – с указанием причин.
- 2.9. В случае увольнения произвести с работником окончательный расчет и выдать трудовую книжку в день увольнения (последний день работы).
- 2.10. Считать возможным расторжение срочного трудового договора по заявлению работника при наличии у него серьезной уважительной причины (болезнь ребенка, беременность и тому подобное).
- 2.11. Перевод работника с договора «на неопределенный срок» на срочный трудовой договор возможен только с его письменного согласия.
- 2.12. В случае увольнения по сокращению штата работников отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе, сверх перечня, установленного ст. 179 Трудового кодекса РФ, лиц предпенсионного возраста (которым остался до пенсии срок в один год).

### **3. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров**

- 3.1. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается, исходя из требований» нормативно-правовых основ, регулирующих деятельность спортивных школ». Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.
- 3.2. Учебная нагрузка утверждается приказом директора Муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа города Буйнакск» с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.
- 3.3. Проводить расстановку кадров на новый учебный год не позднее 15 апреля текущего года.
- 3.4. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации.
- 3.5. Работники должны быть ознакомлены с учебной нагрузкой под роспись до ухода в отпуск.
- 3.6. Работники Муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа города Буйнакск»

имеют право не реже одного раза в 5 лет пройти переподготовку за счет средств учреждения. Возможна также переподготовка с отрывом от производства на срок до 2 месяцев за счет учреждения. Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка, получаемая заработная плата.

- 3.7. Своевременно создать аттестационную комиссию муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа города Буйнакск». В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзного комитета.
- 3.8. Обеспечить своевременное прохождение аттестации работником при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок.
- 3.9. В случае сокращения групп в течении учебного года предоставлять работникам, с их согласия, возможность работать с неполной учебной нагрузкой.

#### **4. Организация труда, режим работы, время отдыха.**

Администрация Муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа города Буйнакск» обязуется:

- 4.1. Для тренеров-преподавателей установить 6-дневную рабочую неделю.
- 4.2. При шестидневной рабочей неделе один выходной день – воскресенье.
- 4.3. Начало работы муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа города Буйнакск» 8 часов 00 минут. Перерывы между учебно-тренировочными процессами являются рабочим временем тренера-преподавателя, так как оплата труда производится по астрономическим (а не академическим) часам.
- 4.4. Для тренеров-преподавателей устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.
- 4.5. Рабочее время тренера-преподавателя определяется расписанием занятий, которое должно быть доведено до сведения тренеров-преподавателей не позднее чем за 3 дня до начала учебного года. Расписание составляется с учетом требований санэпиднадзора и рационального использования времени тренера-преподавателя.
- 4.6. В случае возможности по учебной нагрузке тренера-преподавателя и тренируемых им учащихся-спортсменов предоставлять методический день.  
Методический день предоставляется тренеру-преподавателю в обязательном порядке при прохождении им курсов повышения

квалификации или переподготовки, если он направлен на учебу администрацией муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа города Буйнакск» и учеба проходит во время, когда в муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа города Буйнакск» проходит учебно-тренировочный процесс.

- 4.7. Работник посещает все мероприятия, проводимые в муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа города Буйнакск», если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.
- 4.8. Работа в каникулярное время проводится в соответствии с приказом директора муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа города Буйнакск» .  
Время работы не может быть выше объема учебной нагрузки тренера-преподавателя.
- 4.9. Тренерам-преподавателям разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы ( без ограничений) не является совместительством. Работа в другом образовательном учреждении или учреждении дополнительного образования не может превышать половины месячной нормы рабочего времени ( 9 часов). Кроме того, тренер-преподаватель имеет право отработать еще 300 часов в год, на условиях почасовой оплаты, которая не является совместительством.
- 4.10. Технические работники муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа города Буйнакск» и администрация работают по 40-часовой рабочей неделе.
- 4.11. Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день у следующих категорий работников: директор, его заместители по должности заместитель директора по учебно-воспитательной работе и заместитель директора по хозяйственной части.
- 4.12. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в 5 календарных дней.
- 4.13. Время отдыха.  
Общим выходным днем является воскресенье.  
В соответствии с изменениями, внесенными в ст. 112 Трудового кодекса РФ ( от 29.12.2004г. №201-ФЗ), нерабочими праздничными днями являются: 1,2,3,4,5,6,7,8 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;  
23 февраля – День защитника Отечества;  
8 марта – Международный женский день;  
1 мая – Праздник весны и Труда;  
9 мая – День Победы; 12 июня – День России;  
26 июля – День Конституции Дагестана;  
4 ноября – День народного Единства.

Праздники Ураза-Байрам и Курбан-Байрам

При совпадении выходного и нерабочего праздничных дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

- 4.14. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни, как правило, запрещается. В некоторых случаях это возможно с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзного комитета. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, в день отдыха оплате не подлежит.
- 4.15. Тренерско-педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск.  
Всем педагогическим работникам – 42 календарных дней; техническим работникам-28 календарных дней.
- 4.16. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы. Администрация обязана предупредить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала. В стаж работы включается время участия в санкционированной забастовке, приостановке работы и так далее.
- 4.17. Разделение отпуска на части, возможно, с согласия работника, если он использовал не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника.
- 4.18. Разрешается замена части отпуска свыше 28 календарных дней денежной компенсацией.
- 4.19. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса РФ. Кроме того, отпуск без сохранения заработной платы в количестве 14 календарных дней предоставляется:
- работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет;
  - имеющим ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
  - одинокой матери или отцу, воспитывающему ребенка без отца или матери в возрасте 14 лет;

- 4.20. Администрация гарантирует компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со ст. 173-177 Трудового кодекса РФ.
- 4.21. Работник, проходивший обучение для получения специальности (впервые) за счет средств работодателя или получивший вторую специальность за счет средств работодателя обязан отработать в учреждении по полученной специальности 2 года, либо вернуть работодателю затраченную сумму пропорционально неотработанному времени. Данное положение должно быть зафиксировано в трудовом договоре.
- 4.22. Тренера-преподаватели, имеющие 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Это время входит в непрерывный педагогический стаж. Во время отпуска работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.

## **5. Оплата и стимулирование труда**

- 5.1. Заработная плата работников вычисляется путем умножения ставки первого разряда на коэффициент разряда работника.
- 5.2. Администрация обязана при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок). Форма расчетного листка утверждается директором с учетом мнения профсоюзного комитета. Председателю профсоюзного комитета производится доплата из стимулирующего фонда в пределах 10-15 баллов .
- 5.3. Заработная плата выплачивается по месту работы или по решению общего собрания работники получают специальные карты и получают заработную плату по месту жительства.
- 5.4. Заработная плата выдается 2 раза в месяц ,за первую половину 15-20 числа ,за вторую 1-5 числа месяца.
- 5.5. Администрация с учетом мнения профсоюзного комитета разрабатывает и утверждает «Положение о премировании, доплатах и надбавках стимулирующего характера». «Положение» вывешивается на видном месте для всеобщего обозрения.
- 5.6. Средний дневной заработок, для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляются за последние 12 календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,6 (среднемесячное число календарных дней).
- 5.7. При наличии внебюджетных средств или фонда экономии заработной платы установит доплату для следующих категорий работников:

- при выходе на пенсию по возрасту – доплату в размере месячной ставки заработной платы;
  - при рождении ребенка – месячный оклад;
  - многодетным родителям – месячный оклад.
- 5.8. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.
- 5.9. Случаи удержания у работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 137 Трудового кодекса РФ.
- 5.10. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработная плата задержана на срок более 15 дней.
- 5.11. Работодатель (директор) несет материальную ответственность за задержку выплаты заработной платы в размере 0,08% за каждый день задержки.
- 5.12. В случае проведения забастовки работникам выплачивается компенсация за время забастовки в размере не менее среднего двухнедельного заработка за месяц забастовки.

## **6. Охрана труда и улучшение условий для работающих**

- 6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в Муниципальном казенном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа города Буйнакск» для работников и учащихся-спортсменов возлагаются на директора.
- 6.2. Администрация:
- осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве профессиональных заболеваний;
  - организывает ежегодные бесплатные медицинские обследования, прохождение флюорографии, сдачу анализов в кожно-венерологическом диспансере для работников учреждения;
  - не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
  - разработку и утверждение совместно с профсоюзным комитетом инструкций по охране труда;
  - создает санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.
- 6.3. Администрация и профсоюзный комитет на паритетной основе создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;
  - распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;
  - оценку состояния условий труда на рабочих местах;
  - проведение паспортизации условий труда и обучения;
  - своевременное расследование несчастных случаев. При несчастном случае на производстве по вине учреждения выплачивается единовременная компенсация в сумме не менее 100 % из фонда экономии заработной платы.
- 6.4. Распределить функциональные обязанности по охране труда между руководителями. От профсоюзного комитета ответственным за охрану труда считать\_\_\_\_\_.
  - 6.5. Совместно с профсоюзным комитетом проводить оценку состояния условий труда на рабочих местах.
  - 6.6. Организовать совместно с профсоюзным комитетом подготовку учреждения к новому учебному году, произвести ремонт всех помещений.
  - 6.7. Обеспечить выполнение Соглашения по технике безопасности и охране труда в полном объеме (Приложение № 2).
  - 6.8. Разработать (обновить) и утвердить инструкции по охране труда, проводить первичный и плановый инструктаж.
  - 6.9. Направлять на обучение по охране труда уполномоченного по охране труда.
  - 6.10. Осуществлять учет и расследование несчастных случаев на производстве, оформлять их актом по форме.
  - 6.11. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, в ночное время и т.п.), производить соответствующие доплаты.
  - 6.12. Обеспечить работников полагающимся инвентарем, одеждой, моющими средствами в соответствии с нормами
  - 6.13. Обеспечить соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режима. При температуре воздуха ниже 30 градусов работа учреждения может быть остановлена.
  - 6.14. Проводить анализ заболеваемости и ее причин ежеквартально
  - 6.15. Предоставлять родителю, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет. ежемесячно 4 дополнительных дня отдыха с сохранением среднего заработка.
  - 6.16. При наличии в учебном расписании работника восьми или более «окон» в неделю предоставлять ему дополнительные дни отдыха во время школьных каникул.

- 6.17. Основные мероприятия по охране труда предусматриваются соглашением по технике безопасности и охране труда (приложение № 2)
- 6.18. Администрация обязуется не заключать хозяйственных договоров об аренде помещения, оборудования, приводящих к ухудшению положения учителей и учащихся.

## **7.Разрешение трудовых споров**

- 7.1. Индивидуальные трудовые споры работников и директором муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа города Буйнакск» по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных, разового поощрения), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещения среднего заработка за весь период задержки расчета выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (в комиссиях по трудовым спорам, народных судах, ст. 382).
- 7.2. Комиссии по трудовым спорам образуются из равного числа представителей работников и работодателя. Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать, избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.
- 7.3. Коллективный трудовой спор - это неурегулированные разногласия между директором муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа города Буйнакск» и коллективом по поводу изменений условий труда, изменения и выполнения коллективного договора, отказа руководителя учесть мнение профсоюзного комитета при принятии актов, содержащих нормы трудового права.
- 7.4. Порядок разрешения коллективных споров регулируется Трудовым кодексом РФ (статьи 398-418).
- 7.5. В период действия настоящего «Коллективного договора» профсоюзный комитет не организует забастовок по вопросам, включенным в заключенный договор, при условии их выполнения.

## **8. Права профсоюзной организации при выполнении коллективного договора**

- 8.1. Выступая представителем работников и являясь стороной коллективного договора, профсоюзный комитет принимает на себя обязательства по всем разделам коллективного договора, оговоренные в п.п. 8.3,8.5.

- 8.2. Администрация обязуется:
- производить через бухгалтерию управления безналичное перечисление профсоюзных взносов на счет профсоюзной организации;
  - разрешить обучение председателя профсоюзного комитета по вопросам профсоюзной работы, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства с сохранением среднего заработка в течение семи дней в календарном году. Включить председателя профсоюзного комитета в состав аттестационной комиссии, обеспечить его участие в совещаниях при директоре.
- 8.3. Профсоюзный комитет имеет право контроля за соблюдением администрацией трудового законодательства и нормативных актов, содержащих нормы трудового права.
- 8.4. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, директор образовательного учреждения принимает решения и издает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения профсоюзного органа в соответствии с п. 1.4. настоящего коллективного договора.
- 8.5. Председатель профсоюзного комитета и его заместители могут быть уволены работодателем в соответствии с п. 2, подпунктом «б» п. 3, п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ только с предварительного согласия вышестоящего выборочного профсоюзного органа. Данное положение действует в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

## **9. Срок действия и формы контроля за выполнением коллективного договора**

Коллективный договор вступает в силу с 18 октября 2017 года и действует по 18 октября 2020г.

Договор может быть продлен на следующий год, если одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его.

Для этого сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 10 дней до истечения срока договора.

Отсутствие такого уведомления является основанием для его продления.

Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляет администрация, профсоюзный комитет и их вышестоящие органы.

Администрация отчитывается о ходе выполнения коллективного договора не менее двух раз в год.

На срок действия договора, при условии выполнения администрацией всех его положений, профсоюзный комитет обеспечивает стабильность в работе коллектива. Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор, в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компенсированного решения.

## **10. Приложения к коллективному договору.**

1. Правила внутреннего трудового распорядка организации.
2. Положение о премировании работников организации. НСОП.
  - 2.1. Положение об оплате труда.
3. Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеры.
4. План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей.
5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска.
6. Соглашение по охране труда.
7. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
8. Список профессий и должностей работников с вредными условиями труда, работа в которых дает право на :
  - дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день,
  - дополнительную оплату,
  - льготное пенсионное обеспечение(Список №1,Список №2),
  - выдачу бесплатного молока или других равноценных пищевых продуктов.
9. План оздоровительно-профилактических мероприятий.