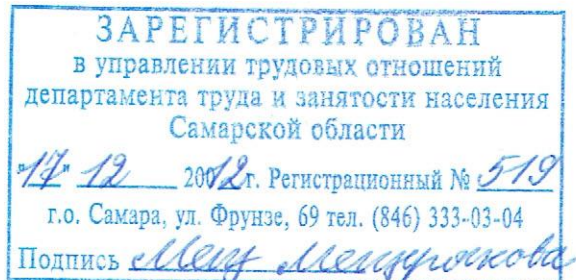


Принят на Общем собрании коллектива
ФГБОУ СПО ГУОР г. Самара
Протокол № 02
от «14» декабря 2012г.



Коллективный договор
Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
среднего профессионального образования
«Государственное училище (техникум) олимпийского резерва г. Самара»
(далее по тексту ГУОР)

Срок действия с «14» декабря 2012г. по «15» декабря 2015г.

г. Самара

«14» декабря 2012г.

Работодатель, в лице директора ФГБОУ СПО ГУОР г. Самара Карнаухова Гарри Захаровича, действующего на основании Устава, далее – Работодатель, с одной стороны, и Работники, в лице своего представителя Мавриной Ольги Николаевны, действующей на основании Протокола Общего собрания коллектива ФГБОУ СПО ГУОР г. Самара № 02 от «14» декабря 2012г., далее – Работники, договорились о нижеследующем:

1. Предмет Договора

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении среднего профессионального образования «Государственное училище (техникум) олимпийского резерва г. Самара» и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем при решении следующих вопросов:

1. выполнения уставных задач,
2. установления формы, системы и размеров оплаты труда,
3. выплаты пособий и компенсаций,
4. предоставления гарантий и льгот Работникам, совмещающим работу с обучением,
5. повышения квалификации,
6. перемещения Работников в связи с производственной необходимостью,
7. установления продолжительности рабочего времени и времени отдыха,
8. улучшения условий работы и охраны труда,
9. обеспечения Работодателем оздоровления и отдыха Работников и членов их семей,
10. разрешения трудовых споров,
11. обеспечения занятости, переобучения при возможном высвобождении,
12. участия Работников в управлении ГУОР,
13. предоставления гарантии деятельности Совета трудового коллектива.

2. Обязательства сторон.

2.1. Выполнение уставных задач.

Работодатель обязуется:

1. На ежегодном общем собрании коллектива доводить до Работников государственное задание, информацию о финансово-экономическом положении, основных направлениях деятельности, перспективах развития ГУОР.
2. Создавать необходимые условия для выполнения государственного задания и должностных обязанностей Работниками в помещениях, на спортивных базах и сооружениях, согласно требованиям СанПин, обеспечивать канцтоварами, инвентарем, оборудованием, спецодеждой и спортивной экипировкой, пополнять библиотечные фонды литературой.

Работники обязуются:

4. Добросовестно, своевременно и качественно выполнять трудовые обязанности, планы и задания в соответствии с должностными инструкциями и нормами трудового законодательства.
5. Бережно относиться к имуществу, оборудованию, технике, экономить тепло-энергоресурсы.

6. Строго выполнять правила внутреннего трудового распорядка, пропускного и внутриобъектного режима, соблюдать производственную дисциплину, повышать культуру общения, стремиться создавать в коллективе доброжелательную неконфликтную атмосферу.

7. Принимать активное участие в общественной жизни ГУОР.

8. Своевременно подавать заявки на приобретение канцтоваров, инвентаря, оборудования, литературы, спецодежды, спортивной экипировки и д.р.

Раздел 2.2. Формы, системы и размеры оплаты труда.

Подробно данный раздел изложен в Приложении № 1 к Коллективному договору: в Положении об оплате труда Работников ГУОР.

Работодатель обязуется:

1. Своевременно выплачивать заработную плату, а так же стимулирующие и компенсационные выплаты, предусмотренные законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда Работников в ФГБОУ СПО ГУОР г. Самара, Штатным расписанием и Тарификацией.

2. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях) по желанию Работника путем перечисления суммы на лицевой счет в банке (пластиковую карточку) или путем перечисления суммы на сберегательную книжку Работника или наличным путем в кассе ГУОР по адресу: г. Самара, ул. Мичурина, 118 А, 2 раза в месяц 10 и 25 числа месяца.

3. Индексировать размер заработной платы в соответствии со сроками, устанавливаемыми нормативно-правовыми актами законодательства Российской Федерации.

4. На выплаты стимулирующего характера выделять не менее 30% из фонда оплаты труда.

Работники обязуются:

4. Предоставлять Работодателю все документы, подтверждающие право на получение выплат.

5. Своевременно, в силу выполнения своих должностных обязанностей, составлять графики работы и подавать к оплате табеля учета рабочего времени по подразделениям в бухгалтерию ГУОР не позднее 25 числа текущего месяца.

6. Подотчетные Работники обязуются отчитываться в использовании полученных сумм в течение 3-ех рабочих дней с момента получения или с момента прибытия из командировки.

7. Ежемесячно сверять размер поступивших денежных средств на лицевой счет с размером дохода, указанным в расчетном листе, а в случае обнаружения ошибки обращаться в бухгалтерию по адресу: г. Самара, ул. Мичурина, 118 А, незамедлительно.

Раздел 2.3. Выплата пособий и компенсаций.

Работодатель обязуется:

1. Своевременно выплачивать пособия и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации и настоящим договором, в сроки, установленные законодательством Российской Федерации.

2. В случае направления Работника в служебную командировку Работнику возмещаются расходы суточные, по проезду и найму жилого помещения в размерах, установленных законодательством Российской Федерации.

Работники обязуются:

4. Своевременно предоставлять Работодателю документы, подтверждающие право на получение пособий и компенсаций.

Раздел 2.4. Гарантии и льготы Работникам, совмещающим работу с обучением .

5. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6. Гарантии и компенсации (продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях и размер сохраняемого заработка) Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются дополнительным соглашением между Работодателем и Работником.

Раздел 2.5. Повышение квалификации.

Работодатель обязуется:

1. В соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации о повышении квалификации один раз в пять лет или иные, установленные законодательством сроки для отдельных видов деятельности, предоставлять Работнику возможность для повышения квалификации за счет средств федерального бюджета путем проведения аттестационных мероприятий в ГУОР или направления в специализированные учреждения или организации.

Работники обязуются:

2. В ноябре текущего года заявлять о намерении повысить квалификацию в следующем году.

Раздел 2.6. Перемещения Работников

В связи с производственной необходимостью

Работодатель и Работники признают, что перемещение Работника является необходимым условием для повышения уровня производительности и расширения сферы компетентности Работника и может быть инициировано Работодателем в связи с производственной необходимостью.

Работодатель обязуется:

1. В соответствии с ТК РФ при перемещении не изменять существенные условия трудового договора.

2. За два месяца до даты перемещения сообщить Работнику о предстоящем перемещении, ознакомить с условиями работы после перемещения.

3. При принятии решения о перемещении учесть мнение Работника.

Работники обязуются:

4. Отнестись к решению Работодателя с пониманием.

5. Внимательно ознакомиться с предлагаемыми условиями работы после перемещения.

6. Свои несогласия изложить в письменном виде и обсудить с Работодателем.

Раздел 2.7. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха.

Подробно данный раздел изложен в Приложении № 2 к Коллективному договору: в Правилах внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обязуется:

1. Производить учет и нормирование труда Работников.

2. Предоставлять перерывы для отдыха и питания Работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка или их должностными инструкциями.

3. Предоставлять очередной ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с графиком отпусков с учетом специфики работы ГУОР.

4. Предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска Работникам, для которых работа в ГУОР является основным местом работы, указанным в Приложении № 3;

5. Предоставлять Работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между Работником и Работодателем;

6. Отзывать Работника из очередного ежегодного оплачиваемого отпуска в связи с производственной необходимостью с согласия Работника.

Работники обязуются:

7. Своевременно предупреждать Работодателя о причине невыхода на работу,

8. Заблаговременно не менее чем за две недели подавать заявления о предоставлении очередного отпуска.

Раздел 2.8. Улучшение охраны труда.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда **обязуется обеспечить** :

1. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

2. применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

3. соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

4. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

5. 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;

6. 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;

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

8. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

9. проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

10. 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 (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

11. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

12. информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

13. 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;

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

15. расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

16. санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание 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;

17. 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;

18. 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 настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

19. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

20. ознакомление работников с требованиями охраны труда;

21. 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 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

22. В соответствии со ст.226 ТК РФ ежегодно выделять на мероприятия по улучшению условий и охране труда не менее 2% эксплуатационных расходов училища за счет средств внебюджетной деятельности.

23. До 1 октября текущего года выполнять все запланированные работы по подготовке ГУОР к отопительному сезону.

24. Обеспечивать регулярный сбор предложений от членов трудового коллектива по вопросам улучшения условий охраны труда.

25. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной защиты.

26. Выдавать своевременно и бесплатно Работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Работники обязуются:

27. Соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

28. Строго выполнять мероприятия по охране труда и производственной санитарии.

29. Соблюдать инструкции по охране труда и технике безопасности, правила их выполнения в помещениях, на спортивных базах и сооружениях.

Раздел 2.9. Оздоровление Работников и членов их семей.

Работодатель обязуется:

1. Выделять транспортные средства для коллективных поездок Работников ГУОР при проведении оздоровительных, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий.

2. Предоставлять Работникам возможность безвозмездного посещения тренажерного зала и других, закрепленных за ГУОР спортивных сооружений, по ходатайству Совета трудового коллектива.

3. Оказывать медицинские и психологические услуги Работникам за 50% стоимости.

Работники, учитывая специфику уставной деятельности ГУОР, направленную по подготовку спортивного резерва, **обязуются:**

5. Улучшать свое моральное и физическое состояние.

6. Стремиться к ведению здорового образа жизни.

7. Своевременно обращаться в Совет трудового коллектива с заявлением о посещении тренажерного зала и других, закрепленных за ГУОР спортивных сооружений.

2.10. Разрешение коллективных и индивидуальных трудовых споров.

Работодатель и Работники признают: одновременный отказ от работы всех Работников невозможен в связи с тем, что ГУОР является образовательным учреждением с постоянным пребыванием студентов,

Работодатель обязуется:

1. Осуществлять разрешение трудовых споров в соответствии с трудовым законодательством путем переговоров и заключения компромиссных соглашений.

2. Не препятствовать участию Работников в санкционированных забастовках городского, областного или федерального значения.

3. В случае возникновения коллективного или индивидуального трудового спора Работодатель обеспечивает работу Примирительной комиссии или Комиссии по трудовым спорам.

Работники обязуются:

4. В случае невыполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения массовых забастовок.

5. Осуществлять разрешение индивидуального трудового спора в соответствии с трудовым законодательством путем обращения в Комиссию по трудовым спорам ГУОР.

6. Осуществлять разрешение коллективного трудового спора в соответствии с трудовым законодательством путем обращения в Примирительную комиссию ГУОР.

Раздел 2.11. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости или переобучения

1. При принятии Учредителем или Работодателем решения о сокращении численности или штата Работников и расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель в письменной форме сообщает информацию о сокращаемых специалистах Совету трудового коллектива и органу службы занятости не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий. В случае, если решение о сокращении численности или штата Работников ГУОР может привести к массовому увольнению Работников - то не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации ГУОР, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения ГУОР.

3. При сокращении численности или штата Работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда и квалификации может предоставляться Работникам:

- предпенсионного возраста (за 1 год до пенсии),

- проработавшим в организации более 10 лет;

4. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- приостанавливает найм новых Работников,

- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения

последствий массового высвобождения Работников.

5. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата Работников организации, предоставляется свободное от работы время 3 часа в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

6. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух Работников из одной семьи одновременно.

7. Работодатель оказывает содействие Работнику, желающему пройти переобучение и приобрести другую профессию.

2.12. Участие Работников в управлении ГУОР.

Работодатель обязуется:

1. Выносить для обсуждения на Общем собрании коллектива состояние дел, ход выполнения государственного задания и планы мероприятий, направленных на улучшение деятельности ГУОР.

2. Приказы о назначении на должности, премиях, взысканиях и т.д. доводить до сведения причастных лиц незамедлительно.

Работники обязуются:

3. Либо через представителей в Совете трудового коллектива или в Совете учреждения либо посредством личной инициативы активно участвовать в обсуждении итогов работы, разработке плановых заданий, вносить предложения по решению текущих проблем.

4. Содействовать продвижению на потребительском рынке услуг, предоставление которых разрешено Уставом ГУОР.

5. В обязательном порядке посещать собрания и другие организационно-информационные мероприятия ГУОР.

Раздел 2.13. Гарантии деятельности Совета трудового коллектива.

Работодатель обязуется:

1. Создавать необходимые условия для обеспечения деятельности Советом трудового коллектива, проведения им собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности ГУОР.

2. Изыскивать средства на организацию Советом трудового коллектива оздоровительных, культурно-массовых и спортивных мероприятий.

3. Ежегодно информировать Совет трудового коллектива о финансово-экономическом положении ГУОР, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

Раздел 3. Заключительные положения.

1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

2. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его.

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

4. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в орган по труду.

5. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников организации (ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения).

6. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с настоящим Договором.

7. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с «__»_____ 2012г по «__»_____ 2015г. его Сторонами. Отдельные положения, касающиеся вопроов оплаты труда, вступили в силу в соответствии со сроками, указанными в законодательных актах Российской Федерации.

8. Стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более трех лет.

9. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ГУОР, расторжения трудового договора с директором ГУОР.

10. При реорганизации ГУОР коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

11. При смене формы собственности ГУОР Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

12. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

13. При ликвидации ГУОР Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Приложениями к договору являются:

- Приложение №1 Положение об оплате труда Работников,
- Приложения № 2 и 3 Перечень Работников, которым предоставляется дополнительный отпуск

- Приложение № 4 Правила внутреннего трудового распорядка.

Подписи сторон

Работодатель Директор ФГБОУ СПО ГУОР г. Самара _____ Г.З. Карнаухов М.П.	Работники Представитель Работников _____ О.Н. Маврина
--	---

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Федерального государственного образовательного учреждения
среднего профессионального образования
«Государственное училище (техникум) олимпийского резерва г. Самара»
Срок действия с 01 октября 2012г. по « ____ » _____ 2015г.**

1. Общие положения

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда Работников ГУОР за счет средств федерального бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности, и разработано с учетом мнения Совета трудового коллектива ГУОР, в соответствии с положениями:

Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ,

Федерального закона от 04.12.2007г. №329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»,

Закона Российской Федерации от 10 июля 1992г. № 3266-1 «Об образовании»,

Федерального закона от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда",

Постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда Работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений, подведомственных федеральным органам исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда Работников федеральных государственных учреждений»,

Приказа Министерства спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации от 08.06.2009г. № 371 «Примерное положение об оплате труда Работников федеральных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных Министерству спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование»,

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»,

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей Работников образования»,

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012г. №165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»,

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007г. №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических Работников»,

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»,

Приказа Росспорта от 15 августа 2008г. № 442 «Об утверждении перечней должностей Работников, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей подведомственных учреждений по видам экономической деятельности»,

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от

29 декабря 2007г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»,

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»,

Приказа министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14 августа 2008г. № 424н «Об утверждении Рекомендаций по заключению трудового договора с Работником федерального государственного бюджетного учреждения и его примерной форме»,

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий,

Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, служащих, специалистов,

Типового положения об образовательном учреждении среднего профессионального образования (утв. Постановлением Правительства РФ от 18 июля 2008г. № 543),

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 11.09.2012г. № 1667-р.

Под оплатой труда понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления Работодателем выплат Работникам за их труд в соответствии с законами, нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением, Штатным расписанием, Тарификацией и трудовыми договорами.

Заработная плата Работников состоит из должностных окладов, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера.

Заработная плата Работника не должна быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

Оплата труда Работников, занятых по совместительству, а так же на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совмещения или совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

Заработная плата Работника предельными размерами не ограничивается.

Фонд оплаты труда Работников ГУОР формируется на календарный год, исходя из объемов лимитов бюджетных ассигнований федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2 Условия оплаты труда директора ГУОР, его заместителей и главного бухгалтера.

Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера.

В соответствии с положениями Приказа Росспорта от 15 августа 2008г. № 442 «Об утверждении перечней должностей Работников, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей подведомственных учреждений по видам экономической деятельности» должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, заключаемым с учредителем, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате Работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы основного персонала.

Должностные оклады заместителей руководителя устанавливается на 20-30% ниже должностного оклада директора, главного бухгалтера устанавливается на 10% ниже оклада руководителя.

Выплаты стимулирующего характера директору осуществляются по решению Учредителя с учетом эффективности деятельности учреждения, показатели которой устанавливаются Учредителем.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются директором на основании количественных и качественных показателей их деятельности.

Лишение выплат стимулирующего характера или снижение для заместителей руководителя и главного бухгалтера, оформляется приказом учреждения с обязательным указанием причины.

3. Порядок и условия оплаты труда Работников.

В соответствии с Распоряжением Правительства Российской Федерации от 11.09.2012г. № 1667-р с 01 октября 2012г. в ГУОР устанавливаются следующие минимальные размеры окладов Работников:

Служащие

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационный уровень	Оклад 01.10.201	Должности
2	8777	Главный инженер
1	7575	Начальник отдела кадров

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Оклад 01.10.2012	Должности
1	1) 6613 2) 6011	Бухгалтер, экономист по бух. учету и анализу хозяйственной деятельности, специалист по закупкам, документовед, инженер, инженер по охране труда и технике безопасности, психолог, юрисконсульт, специалист по ГО и ЧС, видеоинженер. 1) СПО, стаж работы от 3 лет 2) СПО, стаж работы до 3 лет

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Оклад 01.10.2012	Должности
5	6974	Начальник гараж
4	5711	Механик, механик-капитан
3	2) 5711 1) 5411	Заведующий библиотекой 2) стаж работы от 5 лет 1) стаж работы до 5 лет
2	2) 5711 1) 5411	Заведующий складом, заведующий хозяйством, заведующий музеем

		2) СПО, стаж работы от 5 лет 1) с опытом работы до 5 лет
1	3) 5411 2) 5290 1) 5206	Секретарь руководителя, лаборант, техник 3) ВПО, стаж работы от 3 лет 2) ВПО, стаж работы до 3 лет или СПО, стаж выше 3 лет 1) СПО, опыт работы до 3 лет

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Оклад 01.10.2012	Должности
1	5411	Дежурный, комендант, дежурный по станции
1	5206	Экспедитор, паспортист

Педагогический состав

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических Работников.

Квалификационный уровень	Оклад 01.10.2012	Должности
4	1) 9318 2) 9258 3) 9198 4) 9137 5) 9078 6) 9017	Преподаватель, старший воспитатель, старший методист 1) высшая категория 2) 1 категория 3) 2 категория 4) ВПО, опыт работы 8 и выше 5) ВПО, опыт работы 4-7 лет 6) ВПО, опыт работы 0-3 лет
3	1) 8235 2) 8176 3) 8115 4) 8056 5) 7995 6) 7935	Методист, воспитатель, педагог-психолог 1) высшая категория 2) 1 категория 3) 2 категория 4) ВПО, опыт работы от 8 лет 5) ВПО, опыт работы 4-7 лет 6) ВПО, опыт работы 0-3 лет
2	7815	Педагог-организатор

Педагогическим Работникам за дополнительную работу да раза в год согласно тарификации устанавливается доплата в размере 15%:

- за заведование кабинетом,
- за руководство методическим объединением,
- за проведение работы по созданию научно-методической литературы,
- за кураторство.

Руководящий состав

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей обособленных структурных подразделений образовательного учреждения среднего профессионального образования

Квалификационный уровень	Оклад 01.10.2012	Должности
3	7514	Начальник структурного подразделения

Физическая культура и спорт

Профессиональная квалификационная группа должностей Работников физической культуры и спорта второго уровня.

Квалификационный уровень	Оклад 01.10.2012	Должности
2	1) 8115 2) 8056 3) 7995 4) 7935 5) 7875 6) 7815	Тренер-преподаватель, инструктор-методист 1) высшая категория 2) 1 категория 3) 2 категория 4) ВПО, опыт работы от 5 лет или СПО, опыт работы от 10 лет 5) ВПО, опыт работы от 3 до 5 лет или СПО, опыт работы от 5 до 10 лет 6) ВПО, опыт работы до 3 лет или СПО, опыт работы до 5 лет

Медицина

Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»

Квалификационный уровень	Оклад 01.10.2012	Должности
1	10219	Заведующий медицинской частью

Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»

Квалификационный уровень	Оклад 01.10.2012	Должности
2	1) 8597 2) 8537 3) 8476 4) 8416	Врач по спортивной медицине, врач-стоматолог, врач по функциональной диагностике 1) высшая категория 2) 1 категория 3) 2 категория 4) б/к

Профессиональная квалификационная группа

«Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Оклад 01.10.2012	Должности
4	4) 5651 3) 5592 2) 5530 1) 5471	Медицинская сестра процедурной 4) высшая категория 3) 1 категория 2) 2 категория 1) б/к
3	4) 5651 3) 5592 2) 5530 1) 5471	Медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу 4) высшая категория 3) 1 категория 2) 2 категория 1) б/к

Профессиональная квалификационная группа
«Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»

Квалификационный уровень	Оклад 01.10.2012	Должности
1	5206	Санитарка

Рабочие

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Оклад 01.10.2012	Должности
4	5327	Столяр
3	5327	Машинист оператор КД
2	5327	Слесарь – ремонтник, слесарь по ремонту КД, слесарь-электрик, слесарь-сантехник, ремонтник судов, моторист, столяр
1	1) 5411 2) 5482 3) 5771	Водитель автомобиля 1) категория В 2) категории В, С 3) категории В, С, Д

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Оклад 01.10.2012	Должности
2	5206	Старший матрос
1	5206	Дворник, матрос- спасатель, ремонтник плоскостных сооружений, уборщик служебных помещений, рабочий

		по обслуживанию трасс, шкипер, сторож (вахтер), рабочий по обслуживанию зданий и сооружений, спасатель, гардеробщик
--	--	---

Выплаты должностных окладов осуществляются Работодателем из фонда оплаты труда исключительно за счет средств федерального бюджета.

4. Размер и условия выплат компенсационного характера.

В соответствии с законодательством Российской Федерации и в соответствии с положениями Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» в ГУОР устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

п/п	№	Виды выплат	Коэффициент
	1	Выплата Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (производится по результатам аттестации рабочих мест). Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда, если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, надбавка снимается	0,12
	2	Выплата за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаемые в соответствии со статьями 150-151 Трудового кодекса Российской Федерации, назначается Работнику в случае совмещения им профессий (должностей), увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания или объема дополнительной работы.	0,25-1,0
	3	Выплата за работу в ночное время, устанавливаемая в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, производится Работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.	0,2
	4	Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, производится Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.	2,0
	5	Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса	1,5-2,0

Выплаты компенсационного характера осуществляется Работодателем из фонда оплаты труда исключительно за счет средств федерального бюджета.

5. Размер и условия выплат стимулирующего характера.

В соответствии с положениями Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» в целях поощрения Работников за выполненную работу в ГУОР устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год),
- повышающие коэффициенты к окладам,
- выплата за высокое качество работ,
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы,
- стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим Работникам ГУОР.

Виды выплат стимулирующего характера основываются на следующих показателях оценки эффективности работы ГУОР:

- соблюдение лицензионных требований;
- ведение образовательной и тренировочной деятельности по направлениям (специальностям), видам спорта, уровням формам обучения и в сроки, установленные аккредитацией, кадровое обеспечение образовательной и тренировочной деятельности;
- выполнение аккредитационных показателей;
- достижении студентами ГУОР высоких спортивных результатов;
- научная, научно-техническая деятельность и ее результативность;
- количество изданных методических пособий;
- использование инновационных методов в учебном и тренировочном процессах;
- процент профессорско-преподавательского и тренерского состава с учеными степенями и (или) званиями;
- повышение квалификации кадров;
- техническое сопровождение тренировочного процесса.

Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения Работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При премировании учитывается:

- добросовестное исполнение Работником должностных обязанностей в соответствующем периоде;
 - достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
 - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, современных методик, новейшего технического оборудования и инвентаря при подготовке спортсменов;
 - качество подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
 - участие в течение месяца в выполнении особо важных, аварийных работ и мероприятий;
 - качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Повышающие коэффициенты к окладам

Повышающие коэффициенты к минимальному окладу по занимаемым должностям по соответствующей ПКГ разработаны относительно типовых должностей, включаемых в штатное расписание, в соответствии с едиными тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих и единым квалификационным справочником должностей руководителей,

специалистов, служащих и обслуживающего персонала.

Устанавливаются следующие виды повышающего коэффициента:

- повышающий коэффициент Работникам, имеющим почетные педагогические и спортивные звания, почетные отраслевые знаки, ученые степени,
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ,
- повышающий коэффициент к окладу за ведение воинского учета и бронирование граждан,
- персональный повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент Работникам, имеющим почетные педагогические и спортивные звания, почетные отраслевые знаки, ученые степени

Повышающий коэффициент Работникам, имеющим почетные педагогические и спортивные звания, почетные отраслевые знаки, ученые степени, устанавливается Работникам, имеющим почетные педагогические и спортивные звания, почетные отраслевые знаки, ученые степени по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

№ п/п	Почетное звание, почетные отраслевые знаки, ученая степень	Коэффициент
1	«Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный Работник физической культуры» СССР и России, «Заслуженный учитель», «Отличник образования РФ», «Отличник профессионального образования»	0,3
1.	«Отличник физической культуры», «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	0,2
2.	Доктор наук	0,3
3.	Кандидат педагогических наук	0,2

При наличии у Работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) применяется более высокий повышающий коэффициент по одному основанию.

При наличии у Работника нескольких оснований (несколько почетных званий) применяется более высокий повышающий коэффициент по одному основанию на выбор Работника.

Решение об установлении повышающего коэффициента Работникам, имеющим почетные педагогические и спортивные звания, почетные отраслевые знаки, ученые степени принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного Работника при наличии финансирования при предоставлении Работником соответствующего подтверждающего документа.

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания,

- при присуждении ученой степени - со дня вступления в силу решения о присуждении степени.

Персональный повышающий коэффициент к окладу в размере от 0,1 до 1,0 и повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ к окладу в размере от 0,1 до 1,0 может быть установлен Работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах и установлении повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного Работника.

Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет, проработанных в ГУОР, устанавливается Работникам, для которых работа в ГУОР является основным местом работы.

№ п/п	Стаж работы	Коэффициент
1.	от 1 до 3 лет	0,05
2.	от 3 до 8 лет	0,1
3.	от 8 до 13 лет	0,15
4.	от 13 до 18 лет	0,2
5.	от 18 до 23 лет	0,25
6.	свыше 23 лет	0,3

Повышающий коэффициент к окладу за ведение воинского учета и бронирование граждан, пребывающих в запасе по Постановлению Правительства Российской Федерации от 25.12.1998г. № 1541 устанавливается Работникам, на которых возложена обязанность по ведению воинского учета и бронирования граждан.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного Работника.

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Стимулирующая выплата за высокое качество работ в размере от 5% до 20% устанавливается Работникам на определенный срок:

- при соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований при выполнении работ;
- при соблюдении установленных сроков выполнения работ;
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью;
- при отсутствии дефектов при выполнении работ, услуг.

Конкретный размер надбавки определяется в процентном отношении к окладу.

Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы в размере от 10% до 20% устанавливается Работникам за:

- интенсивность и напряженность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;
- участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- участие в реализации федеральных и целевых программ;
- подготовку инновационного методического материала;
- высокие результаты и качество методической и научно-исследовательской работы;
- обеспечение высококачественного тренировочного процесса в подготовке спортсменов высокого класса (данная выплата осуществляется в зависимости от занятых мест студентами на всероссийских и международных соревнованиях) и подготовки кандидатов и членов спортивной сборной команды России.

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим Работникам:

Условия получения выплаты	Размер выплаты	Документальное основание выплаты	Сроки выплаты
---------------------------	----------------	----------------------------------	---------------

1. Выступления по обобщению педагогического опыта (творческие отчеты, доклады, презентации проведение мастер класса по видам спорта и предметам, выступления на методических и тренерских советах и т.п.) на уровне: -учреждения -города -области -РФ	от 5% до 10 %	Самоанализ деятельности педагогического Работника за прошедший учебный год и Рапорт непосредственного руководителя	с сентября по август следующего за отчетным учебным года
2. Организация и проведение открытых или внеучилищных мероприятий на уровне: -учреждения -города -области -РФ	от 2% до 5%	Самоанализ деятельности педагогического Работника за прошедший учебный год и Рапорт непосредственного руководителя	по результатам проведенных мероприятий
3. Участие в профессиональных конкурсах проводимых на уровне: -учреждения -города -области -РФ	Победитель 5% лауреаты 3%	Самоанализ деятельности педагогического Работника за прошедший учебный год и Рапорт непосредственного руководителя	с сентября по август следующего за отчетным учебным года
4. Участие в конкурсе «Тренер года»	Призерам от 5% до 20%	Рапорт зам.директора по спорту	единовременно по результатам конкурса в декабре
5.Участие в конкурсе «Лучший кабинет»	Победитель 20%	Рапорт непосредственного руководителя	единовременно по результатам проведенных мероприятий
6. Распространение опыта работы: Наставничество молодых педагогов:	5%	Рапорт непосредственного руководителя	с сентября по август следующего за отчетным учебным года
7. Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр. в учебно-воспитательном процессе.	От 5% до 15%	Самоанализ деятельности педагогического Работника за прошедший учебный год и Рапорт непосредственного	с сентября по август следующего за отчетным учебным года

		руководителя	
8. Публикация методического пособия или статьи в печатных изданиях	5%	Самоанализ деятельности педагогического Работника за прошедший учебный год и Рапорт непосредственного руководителя	с сентября по август следующего за отчетным учебного года
9. участие в общественной жизни ГУОР, дополнительные общественные нагрузки	10%	Самоанализ деятельности педагогического Работника за прошедший учебный год и Рапорт непосредственного руководителя	1 раз в год в конце текущего учебного года
10. за проведение работы по качественному набору	От 10% до 50%	Протокол работы приемной и отборочной комиссий и Рапорт непосредственного руководителя	1 раз в год по окончанию набора
11. за участие в подготовке и проведении всероссийских, областных, внутриГУОРных и др. мероприятий	10%	Самоанализ деятельности педагогического Работника за прошедший учебный год и Рапорт непосредственного руководителя	по окончанию мероприятия
12. за привлечение на поступление в ГУОРе действующего МСМК или ЗМС	10% за каждого поступившего	Протокол работы приемной комиссий и Рапорт непосредственного руководителя	1 раз в год
13. за участие в работе общественных спортивных организаций, федерациях	10%	Протокол общественной организации о членстве, Рапорт непосредственного руководителя	2 раза в год
14. за содействие в создании условий в соответствии с	от 10% до 50%	Рапорт непосредственного руководителя	ежемесячно

современными требованиями тренировочного процесса и оказания компетентной методической помощи тренерам и спортсменам			
15. за выполнение обязанностей старшего тренера сборной ПФО, сборной России, сборной Самарской области	10%	Рапорт непосредственного руководителя	ежемесячно
16. за управление моторной лодкой в период проведения УТЗ и соревнований по гребле	от 30 до 50%	Рапорт непосредственного руководителя	с мая по сентябрь
17. за содействие в подготовке спортсменов высокого класса по олимпийским видам спорта	до 100%	Рапорт непосредственного руководителя	ежемесячно
18. за содействие в подготовке кандидатов и членов спортивной сборной команды России по олимпийским видам спорта	до 100%	Рапорт непосредственного руководителя	ежемесячно

Размер стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим Работникам устанавливается в процентном отношении от минимального оклада в соответствии с соотносительностью должности к Профессиональной квалификационной группе.

Решение о назначении стимулирующих выплат педагогическим Работникам принимает комиссия, состав которой ежегодно утверждается приказом директора, на основании предоставленного педагогическим работником на заседание комиссии самоанализа деятельности за год по утвержденной форме, рапорта непосредственного руководителя, иных документов.

Для определения суммы стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим Работникам за год набранные проценты суммируются.

Размер стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим Работникам по результатам работы за год не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора ГУОР в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Работников учреждения (бюджета), а также средств от приносящей доход деятельности (внебюджета), направленных учреждением на оплату труда Работников (ежемесячно согласно приказа директора при наличии экономии фонда оплаты труда).

заместителям руководителя, главному бухгалтеру и иных Работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

руководителям структурных подразделений учреждения и иным Работникам, подчиненным заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя

учреждения;

остальным Работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

Выплаты стимулирующего характера применяются к минимальному окладу по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов или абсолютном размере приказом учреждения.

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера могут быть сняты

- за нарушение трудовой дисциплины: опоздание 10%, прогул 100%,
- за нарушение правил охраны труда и техники безопасности от 10-100%,
- за неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных трудовых обязанностей от 10-100%,
- при объявлении дисциплинарного взыскания: замечание до 50%, выговор до 100%.

Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется по представлению непосредственных руководителей с учетом мнения Совета трудового коллектива приказом учреждения с обязательным указанием причины.

6. Иные выплаты

Работникам учреждению производятся выплаты, не связанные с исполнением Работником трудовых обязанностей и результатов деятельности при наличии средств с учетом мнения Совета трудового коллектива:

- к юбилейным датам за многолетний и добросовестный труд в связи с 50-летием, 60-летием, 70-летием, 75-летием и 80-летием и т. д. – не менее 1000 рублей
- в связи с выходом на пенсию – не менее 1000 рублей
- при рождении ребенка – не менее 1000 рублей
- в связи с потерей близких родственников – не менее 1000 рублей
- в связи со смертью Работника – не менее 2000 рублей
- оказание материальной помощи при попадании Работника в тяжелое материальное положение в связи с болезнью, наступлением чрезвычайных обстоятельств.

Оказание материальной помощи происходит по мотивированному заявлению Работника. Решение об оказании материальной помощи и об её размерах принимает руководитель с учетом мнения комиссии, состоящей из представителей трудового коллектива и главного бухгалтера, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда Работников.

Работодатель обязуется в случае смерти Работника или близких родственников оказывать помощь в организации похорон.

7. Сроки выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается Работнику путем перечисления либо на счет сберегательной книжки либо на пластиковые карточки в банкомате через банк 2 раза в месяц в сроки, установленные казначейством.

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

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 70 процентов.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с Федеральным законом не обращается взыскание.

При прекращении Трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день

увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Заработная плата, не полученная ко дню смерти Работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

При невыполнении должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы Работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и Работника, за Работником сохраняются не менее двух третей оклада. При невыполнении должностных обязанностей по вине Работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

Время простоя по вине работодателя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей оклада.

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

8. Выплаты, предоставление которых гарантировано законодательством Российской Федерации.

Гарантированные выплаты – это выплаты, размер, сроки и процедура предоставления которых определяются в соответствии с законодательством.

К гарантированным выплатам относятся:

- выплата по больничному листу,
- выплата декретных пособий,
- выплата пособий по уходу за ребенком, не достигшим 3 лет,
- выплата отпускных пособий,
- выплата выходных пособий,
- выплата командировочных пособий,
- выплата компенсаций при увольнении,
- выплата по решению суда компенсации за причиненный работодателем вред здоровью и имуществу Работника,
- денежная компенсация педагогическим Работникам на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере 100 рублей (пункт 8 статья 55 Закона РФ «Об образовании»).

9. Ответственность Работодателя.

Работодатель несет материальную и иную ответственность, предусмотренную законодательством РФ, за своевременную и правильную оплату труда Работников кроме случаев несвоевременного финансирования. При установлении факта неправильной оплаты труда Работодатель обязан принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате Работнику причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты.

Работодатель	Работники
Директор ФГБОУ СПО ГУОР г. Самара	Представитель Работников
_____ Г.З. Карнаузов М.П.	_____ О.Н. Маврина

Перечень должностей Работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, признанных таковыми в соответствии с положениями статьи 117 ТК и Постановлением Правительства РФ от 20.11.2008г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодно дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. № 298/П-22, по результатам экспертизы аттестации рабочих мест (Заключения экспертизы аттестации рабочих мест № 375-А от 08.11.06г., № 294-А от 1.08.2007г, № 252-А от 25.06.2008г.), которым ежегодно предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

- электрогазосварщик-7 календарных дней
- заведующий медицинской частью – 14 календарных дней
- врач – стоматолог - 14 календарных дней
- врач по спортивной медицине - 14 календарных дней
- врач по функциональной диагностике - 14 календарных дней
- медицинская сестра процедурной - 14 календарных дней
- медицинская сестра по массажу - - 14 календарных дней
- медицинская сестра оп физиотерапии- 14 календарных дней

Полный дополнительный отпуск предоставляется одновременно с ежегодным отпуском и предоставляется, если Работник проработал в должности с вредными условиями не менее 11 месяцев. Если Работник проработал менее 11 месяцев, то ему дополнительный отпуск предоставляется пропорционально отработанному времени.

В счет времени, проработанного в должностях с вредными условиями труда, засчитываются лишь те дни, в которые Работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня.

Подписи сторон

Работодатель	Работники
Директор ФГБОУ СПО ГУОР г. Самара	Представитель Работников
_____ Г.З. Карнаухов	_____ О.Н. Маврина
М.П.	

Приложение № 3 к Коллективному договору от «___»_____ 2012г.

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем, которым в соответствии с положениями статьи 119 ТК и Постановлением Правительства РФ от 11 декабря 2002 № 884 ежегодно предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 3 календарных дней:

- заместитель директора,
- начальник отдела,
- заведующий частью,
- начальник базы,
- главный бухгалтер,
- главный инженер,
- юрисконсульт.

Подписи сторон

Работодатель	Работники
Директор ФГБОУ СПО ГУОР г. Самара	Представитель Работников
_____ Г.З. Карнаухов	_____ О.Н. Маврина
М.П.	

Правила внутреннего трудового распорядка.

1. Общие положения

1.1 Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее по тексту «Правила») регламентируют порядок нормирования времени труда и отдыха в Федеральном государственном образовательном учреждении среднего профессионального образования «Государственное училище (техникум) олимпийского резерва г. Самара» (далее - ГУОР), обеспечивая тем самым права Работников

- на нормированный труд, отдых и отпуск;
- на обязательное социальное пенсионное и медицинское страхование Работников;
- на соблюдение сторонами условий трудового договора,

1.2. В ГУОР запрещена дискриминация в сфере труда и принудительный труд.

1.3. Регулирование трудовых отношений осуществляется в ГУОР путем заключения, изменения, дополнения Работниками и ГУОР трудовых договоров.

2. Порядок приема и увольнения Работников.

2.1. Трудовые отношения между Работниками и ГУОР возникают на основании трудового договора, контракта, трудового соглашения, заключаемых в соответствии с ТК в отделе кадров ГУОР,

- Трудовой договор заключается в письменной форме на неопределенный срок или на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор),

- В трудовом договоре указываются данные Работника и ГУОР, содержатся условия оплаты, сроки действия договора, основные права и обязанности сторон,

- К договору прилагаются должностная инструкция, **карточка** или договор об индивидуальной материальной ответственности за вверенное имущество.

2.2. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Работником и директором ГУОР, но аннулируется, если Работник не приступил к работе в установленный срок в течение недели без уважительной причины.

2.3 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, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие высшее профессиональное образование, которое подтверждается документами государственного образца о соответствующем уровне образования и (или) квалификации.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

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;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

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.

2.4. Прием на работу оформляется приказом ГУОР, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется Работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. При приеме на работу Работник должен быть ознакомлен с действующими в ГУОР Коллективным договором, Правилами противопожарной и антитеррористической безопасности, Правилами техники безопасности, иными положениями об охране труда, Уставом ГУОР, должностными инструкциями, Правилами внутреннего распорядка ГУОР и иными актами, имеющими отношение к трудовым функциям Работника.

2.5. Изменение существенных условий трудового договора допускается только с письменного согласия Работника.

2.6. В случае производственной необходимости Работник может быть переведен на другую работу с соблюдением положений статей 72- 74 ТК.

2.7 ГУОР вправе не допустить Работника к выполнению работы в случаях (ст.76 ТК):

– появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

– не прошедшего обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

– при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором;

– по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными актами;

– незнакомления с правилами безопасности труда.

На период отстранения от работы, если не доказана невиновность Работника, заработная плата не начисляется.

2.8. Инициаторами увольнения могут стать как Работник, так и ГУОР.

Основаниями для прекращения трудового договора служат положения статей 77 – 84 ТК РФ, а также в соответствии со статьёй 56 Закона «Об образовании» основаниями для увольнения педагогического Работника являются:

– повторное в течение года нарушение Устава образовательного учреждения;

– применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

– появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы.

3. Рабочее время.

Продолжительность рабочего времени

Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым Работником (ст.91 ТК РФ).

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные Работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст.101 ТК РФ). Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем приведен в Приложении № 3 к Коллективному договору.

В соответствии с положениями ст. 333 ТК РФ и положениями Приказа Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических Работников» для педагогических Работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей и труда устанавливается:

- 36 часов в неделю педагогам-психологам, методистам, педагогам-организаторам, воспитателям,
- 720 часов в год преподавателям, тренерам-преподавателям.

Преподавателям, у которых по независящим причинам от них в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

Преподаватели, тренеры- преподаватели работают согласно тарификации и расписанию занятий, утвержденному ГУОР.

В соответствии с положениями ст. 350 ТК РФ и положениями Постановления Правительства РФ от 14 февраля 2003г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских Работников» медицинским Работникам устанавливается сокращенная рабочая неделя: 33 часа в неделю для врачей-специалистов и 39 часов медицинских сестер.

В соответствии с положениями статьи 92 ТК РФ и положениями Постановления Правительства РФ от 20.11.2008г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»: 36 часов в неделю по результатам аттестации рабочих мест Работникам, занимающим следующие должности: преподаватель информатики, педагог-психолог.

Дежурные, сторожа, воспитатели работают по скользящему графику сменности, утвержденному директором ГУОР.

В соответствии со статьей 104 ТК РФ для данной категории Работником устанавливается суммированный учет рабочего времени.

В основе суммированного учета лежат нормы рабочего времени, рассчитанные на месяц, для дежурных и сторожей исходя из нормальной продолжительности рабочего времени (40 часов), а для воспитателей исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени (36 часов).

Дежурные 1 этажа здания училища работают с 7.30 до 17.30, в субботу с 8.00. до 13.00, по скользящему графику через день.

Дежурные 2 этажа здания училища работают с 8.00 до 20.00, по скользящему графику день через два дня.

Дежурные 3 этажа здания училища работают с 7.30 до 17.30, в субботу с 8.00. до 13.00, по скользящему графику через день и отдыхают в воскресные и нерабочие праздничные дни.

Дежурные СОК «Аврора», Горнолыжной базы, Водноспортивной базы, Ново-Садовой работают с 8.00.

до 8.00., по скользящему графику сменности сутки через трое.

Дежурные Ново-Садовой работают с 09.00 до 09.00 по скользящему графику сменности сутки через трое.

Сторожа работают по графику сутки через 2-ое: в будни с 18.00 до 8.00, в субботу с 13.00. до 8.00., в воскресенье с 8.00. до 8.00., в праздничные дни с 8.00. до 8.00.

Воспитатели работают в 4 смены по графику

Для всех Работников ГУОР, кроме преподавателей и тренеров-преподавателей, дежурных и сторожей, воспитателей, устанавливается 6-и дневная рабочая неделя, начало рабочего дня в 9.00 часов, окончание в 17.00 часов, в субботу начало рабочего дня в 9.00 окончание в 14.00 часов, обед с 13.00 часов до 14.00 часов. Выходной день – воскресенье, в случаях, когда приостановка работы в выходной день невозможна по организационным условиям (проведение мероприятий) выходной день Работникам, задействованным в проведении мероприятий, предоставляется в другой день недели (ст.111 ТК).

Преподаватели, тренеры- преподаватели приходят на работу и уходят с работы по расписанию учебных и тренировочных занятий с учетом времени, требуемого для подготовки к занятию.

В период каникул преподаватели работают по специальному графику, утвержденному директором ГУОР, на основании календаря спортивно- массовых мероприятий.

Продолжительность работы накануне нерабочих, праздничных дней сокращается на 1 час. Ночное время – время с 22.00 до 6.00.

– Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе Работника (совместительство), так и по инициативе ГУОР (сверхурочная работа). ГУОР обязано вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым Работником. Привлечение к сверхурочным работам производится с письменного согласия Работника, сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год.

– не допускается привлечение к ночным и сверхурочным работам беременные женщины, женщины, имеющие детей до 3 лет, несовершеннолетние, ухаживающие за больным членом семьи, инвалиды, родители-одиночки.

4. Время отдыха.

Время отдыха – время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Виды отдыха:

- перерыв на обед – 1 час, устанавливается с 13-14 часов
- технический перерыв (15 мин.) после двух часовой работы за компьютером,
- специальные перерывы по 15 минут после часа работы для обогрева и отдыха для Работников, работающих на свежем воздухе, в зимнее время года
- выходной день,
- нерабочие праздничные дни – в соответствии с положениями статьи 112 ТК РФ (при совпадении выходного и нерабочего праздничного дня выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день),
- выходные дни, предоставляемые Работникам, работающим по скользящему графику сменности.

5. Отпуска.

5.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 1 октября 2002г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим Работникам» директору, заместителям директора, воспитателям, начальникам структурных подразделений, преподавателям, педагогам-психологам, педагогам-организаторам,

методистам предоставляется отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется заместителям руководителей и руководителям структурных подразделений в случае, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой.

Тренерам-преподавателям предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в 42 календарных дня.

Для Работников с ненормированным рабочим днем, медицинским Работникам и Работникам по результатам аттестации рабочих мест, осуществляющих свою деятельность во вредных опасных условиях к основному отпуску предоставляется дополнительный согласно Приложениям № 2 и 3 к Коллективному договору.

5.2. Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска возникает по истечении 6 месяцев со дня его трудоустройства при непрерывной работе в ГУОР. В ГУОР ежегодно составляется и утверждается график отпусков. По соглашению между Работниками и ГУОР ежегодный отпуск может быть предоставлен до истечения 6 месяцев или разделен на части (одна часть не менее 14 календарных дней). Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со статьей 126 ТК.

5.3. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация.

5.4. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

6. Дисциплина труда.

1. Дисциплина труда – обязательное для всех Работников подчинение правилам поведения, определяемым в соответствии с ТК и Правилами внутреннего трудового распорядка ГУОР.

2. Работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения Работниками дисциплины труда.

3. Работодатель поощряет Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности

- объявлением благодарности с занесением в трудовую книжку,
- награждением Почетной грамотой,
- выплатами стимулирующего характера.

4. За совершение дисциплинарного проступка (ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей) ГУОР имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

До применения дисциплинарного взыскания ГУОР должно затребовать от Работника объяснение в письменной форме. В случае отказа Работника дать объяснение составляется соответствующий акт. Отказ Работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания, которое применяется не позднее месяца со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверке финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверке – не позднее двух лет со дня его совершения. Приказ ГУОР о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под расписку в течение 3 рабочих дней со дня его издания, в случае отказа Работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных споров. Снятие дисциплинарного взыскания производится в соответствии с ТК РФ.

7. Материальная ответственность сторон трудового договора.

8.1. Сторона трудового договора, причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК и иными федеральными законами. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения сторон этого договора от материальной

ответственности.

8.2. Обязанность ГУОР возместить Работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться, возникает в результате:

- незаконного отстранения Работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа ГУОР от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении Работника на прежней работе;
- задержки ГУОР выдачи Работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения Работника.

8.3. В случае причинения ГУОР ущерба имуществу Работника оно обязано возместить этот ущерб в полном размере по рыночным ценам.

8.4. За причиненный ущерб Работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка.

8.5. Материальная ответственность возлагается на Работника путем оформления карточки индивидуальной материальной ответственности, подписания специального договора.

8.6. Полная материальная ответственность на Работника в следующих случаях:

- недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального договора или полученных им по разовому документу;
- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- причинения ущерба в результате преступных действий Работника, установленных приговором суда;
- разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну;
- причинения ущерба не при исполнении Работником трудовых обязанностей.

9. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Лица виновные в нарушении трудового законодательства могут быть привлечены к дисциплинарной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

10. Подписи сторон

Работодатель	Работники
Директор ФГБОУ СПО ГУОР г. Самара	Представитель Работников
_____ Г.З. Карнаухов	_____ О.Н. Маврина
М.П.	

Прошито, пронумеровано

37

лист:

Скреплено печатью

Дата

14.12.19

Подпись

[Handwritten signature]

