

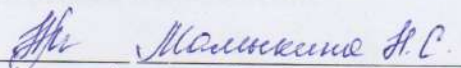
Директор муниципального автономного
образовательного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа
«Фортуна»

Петрин Дмитрий Николаевич


(подпись) _____
инициалы, фамилия)
«19» декабря 2025 г.
(печать) 

Председатель Сбщего собрания трудового
коллектива муниципального автономного
образовательного учреждения
дополнительного образования «Детско-
юношеская спортивная школа «Фортуна»

Мамыкина Наталья Сергеевна


(подпись) _____
(инициалы, фамилия)
«19» декабря 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального автономного образовательного учреждения
дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа
«Фортуна»
на 2026-2028 годы

Принят на Общем собрании
трудоого коллектива
Протокол от 19.12.2025 № 2

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию з

Ресурсы труда и занят. населения 70

Регистрационный № 464-25 от 20.12.2025

(Ф.И.О.)

М.П.

Содержание

1	Общие положения	3
2	Трудовой договор	4
3	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	6
4	Высвобожденные работники и содействие их трудоустройства	7
5	Рабочее время и время отдыха	8
6	Обязанности работников	11
7	Оплата и нормирование труда	11
8	Работодатель обязан	12
9	Социальные гарантии, компенсации, льготы	12
10	Охрана труда	13
13	Контроль за исполнением коллективного договора	18

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Фортуна» (далее - Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных – трудовых прав и профессиональных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым, тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения, являющиеся членами Общего собрания трудового коллектива Учреждения (далее – Общее собрание), в лице их представителя - Председателя Общего собрания;
- работодатель в лице директора Учреждения.

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

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Учреждения.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (статья 43 ТК РФ).

1.7. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (статья 43 ТК РФ).

1.8. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации (статья 43 ТК РФ).

1.9. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом (статья 44 ТК РФ).

1.10. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания Сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в Департаменте труда и занятости населения Тюменской области (статья 50 ТК РФ).

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора, стороны используют примирительные процедуры (статьи 38, 401 ТК РФ).

1.13. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению коллективного договора или неправоммерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, несут ответственность в порядке, установленном законодательством (статья 54 ТК РФ).

1.14. Действие коллективного договора распространяется на всех работников

Учреждения (статья 43 ТК РФ).

1.15. Пересмотр обязательств, настоящего договора, не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками:

- общее собрание трудового коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. Трудовой договор

2.1. Прием на работу осуществляется путем заключения с работником трудового договора. В трудовом договоре указываются фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор.

Существенными условиями трудового договора являются:

- место работы;
- дата начала работы;
- трудовая функция;
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих на предприятии);
- оплата труда;
- обязанности и права работодателя и работника, а также иные условия, не ухудшающие положение работника (ст. 57 ТК РФ).

2.2. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.3. В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившее основанием для заключения срочного трудового договора (статьи 57, 58, 59 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.5. При приеме на работу работодатель, обязан ознакомить работника:

- с приказом о приеме, где указывается наименование его должности;
- условиями оплаты труда;
- действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка;
- должностной инструкцией;
- настоящим коллективным договором;
- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.6. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (статьи 70, 71 ТК РФ).

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

2.8. Объем учебной нагрузки (тренерской работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану и утвержденному тарификационному списку тренеров-преподавателей, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий Учреждения. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных локальными нормативными актами Учреждения, принятыми в соответствии с законодательством.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников и других работников, ведущих тренерскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Учреждения по согласованию с Педагогическим советом Учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года до ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.9. При установлении педагогическим работникам, для которых данное Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность в группах.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам программам, сокращения количества групп.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.10. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.11. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

2.12. Учебная нагрузка на выходные и праздничные нерабочие дни не планируется.

2.13. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения

количества групп (локальный нормативный акт);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.14. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работ Учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.15. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с Общим собранием трудового коллектива

определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального начального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 . 174 ТК РФ.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с законодательством РФ.

3.3.7. Установить, условия оплаты труда с учетом присвоения имеющейся квалификационной категории учителя физической культуры на условие оплаты труда тренера-преподавателя, так как по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

3.3.8. Сохранить педагогическим работникам, у которых истекает срок действия квалификационной категории, уровень оплаты труда в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройства

4. Работодатель обязуется:

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и направить информацию в Центр занятости, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.2. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.3. Стороны договорились, что:

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении

свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- педагоги награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций.

4.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178. 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.6. При расторжении трудового договора, в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

4.7. В исключительных случаях, средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения, при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 ТК РФ).

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

5. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ) учебным расписанием, годовым календарным учебным планом утверждаемыми работодателем по согласованию Педагогического совета Учреждения, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Продолжительность рабочего времени составляет:

- 40 часов в неделю - для мужчин: административно-управленческого персонала, младшего обслуживающего персонала, инструкторов по спорту.
- 36 часов в неделю - для женщин: административно-управленческого персонала, младшего обслуживающего персонала, инструкторов по спорту.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет – 24 часа в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – 35 часов в неделю;
- для педагогических работников - 36 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы – 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, – 36 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку

заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- работникам с вредными условиями труда.

В соответствии со ст. 93 ТК РФ работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

5.6. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.7. Часы, свободные от проведения занятий предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.) педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

Нерабочими и праздничными днями в Учреждении являются дни, согласно производственному календарю (графику), содержащему сведения о рабочих, выходных и праздничных днях на определённый календарный год, который ежегодно утверждается Правительством Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 ТК РФ).

5.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с учетом мнения Общего собрания трудового коллектива, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.10. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному

распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.11. Время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в летние каникулы утверждается приказом директора. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.12. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.13. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 23 календарных дней.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев (ст.122 ТК РФ).

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время года в соответствии с очередностью и графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения председателя комитета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2-х лет подряд (ст. 124 ТК РФ).

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст.125 ТК РФ).

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.15. Работодатель обязуется:

5.15.1. Предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск:

- педагогическим работникам – 42 календарных дней;
- работникам административно-управленческого и обслуживающего персонала – не менее 28 календарных дней.

5.15.2. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 119 ТК РФ:

- работникам с ненормированным рабочим днем - не менее 3-х дней;
- работникам, с вредными условиями труда - 7 дней.

Работодатель обязан согласовывать с Общим собранием перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

5.15.3. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- для проводов детей в армию - 2;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;

- на похороны близких родственников (муж, жена, дети, родители) - 3 дня;
- работникам, принимавшим участие в областных и иных соревнованиях и имеющих призовые результаты - на усмотрение директора;

- на 1 сентября сотрудникам, имеющим детей в возрасте до 12 лет - 1 день.

5.15.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года.

5.15.5. В Учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

5.15.6. Время перерыва для отдыха и питания, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время для отдыха и питания для других работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.15.7. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время (полностью или по частям) в соответствии с законодательством.

6. Обязанности работников

6.1. Своевременно и точно выполнять распоряжения директора Учреждения.

6.2. Выполнять должностные обязанности, строго соблюдать инструкции по технике безопасности, охраны труда и производственной санитарии.

6.3. Немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем при исполнении своих должностных обязанностей.

6.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

7. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников Учреждения.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом (ст. 133 ТК РФ).

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором, заключенным с Учредителем.

Должностной оклад заместителя директора устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада директора Учреждения (Положение об оплате труда).

7.2. На основании ст. 136 ТК РФ выплату заработной платы работникам производить 2 раза в месяц: 15 числа - аванс за текущий месяц, 01 числа полный расчет за отработанный месяц.

7.3. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе составляет учебную нагрузку педагогических кадров, своевременно уточняет тарификацию работников в связи с изменением педагогического стажа, образования, квалификационной категории по итогам аттестации, изменением учебной нагрузки. Предварительная тарификация проводится до 1 апреля текущего года.

7.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя размеры

должностных окладов и надбавок компенсационного характера в т. ч. надбавок стимулирующего характера и премирования.

8. Работодатель обязуется

8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере двух третей среднего заработка, не полученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

8.2. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой ключевой ставки Центрального Банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки фактического расчета включительно. Данная денежная компенсация выплачивается работнику в следующую за задержанной заработной платой и указывается отдельной строкой в расчетном листке.

8.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

8.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор Учреждения.

8.5. Определять, в соответствии с действующим Законодательством РФ, перечень работ, для выполнения которых обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры трудящихся в целях предупреждения заболеваний, несчастных случаев, обеспечения безопасности труда.

9. Социальные гарантии, компенсации, льготы

Работодатель обязан предоставлять гарантии и компенсации работникам в соответствии с трудовым законодательством.

9.1. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику: расходы на поездку; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя (ст. 168 ТК РФ).

9.2. По временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ).

9.8. Помимо предусмотренного ст. 193 ТК РФ порядка применения дисциплинарных взысканий в образовательных учреждениях действует дополнительный порядок применения дисциплинарных взысканий, предусмотренный п. 2, п. 3 ст. 55 от 29.12.2012 3 273-ФЗ «Об Образовании в Российской Федерации».

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения УК РФ норм профессионального поведения, устава образовательного учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, приказов и распоряжений руководителя образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения

могут быть переданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника образовательного учреждения, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов воспитанников.

10. Охрана труда

10. Работодатель обязуется:

10.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

10.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

10.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работникам и Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

10.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

10.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, имеющими сертификаты соответствия, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

10.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля, за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

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

10.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

10.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

10.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований правил и инструкций по охране труда.

10.13. Создать в Учреждении комиссию по охране труда.

10.14. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по

случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

10.15. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных предварительных (при поступлении на работу ст. 213 ТК РФ) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

13. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон.

13. Стороны договорились, что:

13.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Департамент труда и занятости населения Тюменской области.

13.2. Рассматривают в 3-х дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

13.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за четыре месяца до окончания срока действия данного договора.

Z