


От работодателя:  
Директор

МАУ «Спортивная школа №1»

  
\_\_\_\_\_ **Боровикова С.И.**



От работников:  
Председатель Совета Трудового  
Коллектива  
МАУ «Спортивная школа №1»

  
\_\_\_\_\_ **Морозова С.Ф.**

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное автономное учреждение  
Города Кимры  
«Спортивная школа №1»  
на 2018-2021 год (ы)

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1.	Общие положения.....	стр. 3
2.	Трудовой договор.....	стр. 4 - 6
3.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	стр. 6
4.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	стр. 6-7
5.	Организация труда, режим работы, время отдыха.....	стр. 7- 9
6.	Оплата и нормирование труда.....	стр. 10-11
7.	Гарантии и компенсации.....	стр. 11
8.	Охрана труда и здоровья.....	стр. 13-14
9.	Контроль за выполнением коллективного договора.....	стр. 14

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении Города Кимры «спортивной школы №1» отраслевым, региональным и территориальным соглашением.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее ТК РФ), Законом РФ «Об образовании», иными законодательными и нормативными, правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МАУ « Спортивной школы №1» и установлению дополнительных 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.

Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами Совета трудового коллектива, в лице их представителя -Морозовой С.Ф.;
  - работодатель в лице его представителя – директора Боровиковой С.И.
- 1.1. Работники, не являющиеся членами первичной организации, имеют право уполномочить председателя представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31)
- 1.2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.  
Совет трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.4. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с работодателем.
- 1.5. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости и в порядке, установленном ТК РФ (ст.37, 44 ТК РФ).
- 1.7. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения (ст.50 ТК РФ).
- 1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.10. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.11. Перечень локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель согласовывает с работниками учреждения:  
-правила внутреннего трудового распорядка;  
-положение о материальном стимулировании и компенсационных выплат;

- инструкции по охране труда и технике безопасности по видам работ;
  - должностные инструкции работников;
  - инструкции по пожарной безопасности.
- 1.12. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Совет трудового коллектива:
- учет мнения (по согласованию с первичной организацией);
  - консультации с директором по вопросам принятия локальных нормативных актов;
  - получение от директора 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 директором вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
  - участие в разработке и принятии коллективного договора.
- 1.13. Директор признаёт Совет трудового коллектива полномочным представителем трудового коллектива.
- 1.14. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3х лет.
- 1.15. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.
- 2.2. Директор учреждения заключает трудовой договор с работниками в письменной форме в 2-х экземплярах, (один хранится у работника, другой остаётся у работодателя (ст.67 ТК РФ ), каждый из которых подписывается директором и работником.
- 2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.  
Приказ директора объявляется в трехдневный срок со дня начала работы ( ст.68 ТК РФ ).
- 2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.  
Срочный трудовой договор может заключаться, как правило, по инициативе директора учреждения либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме ( ст.72 ТК РФ).

2.6. Объем педагогической нагрузки работникам устанавливается директором, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрам, других конкретных условий в учреждении по согласованию с профкомом.

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

2.8. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки в течение учебного года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, приказе директора учреждения возможны только: по взаимному согласию сторон,

по инициативе директора в случаях;

2.8.1. Временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника. (Продолжительность выполнения работы без его согласия, увеличенной педагогической нагрузки не может превышать одного месяца в течение календарного года);

2.8.2. Простоя, когда работникам поручается, с учётом их специальности и квалификации, другая работа в учреждении на всё время простоя (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

2.8.3. Восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;

2.8.4. Возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

В подпунктах 2.8.4. и 2.8.5 для изменения педагогической нагрузки по инициативе директора учреждения согласие работника не требуется, но директор обязан предупредить работника, выполнявшего эту работу, в письменной форме не позднее, чем за 3 дня (ст. 60.2 ТК РФ).

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

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 директором в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то директор учреждения обязан в письменной форме предложить ему иную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья (ст.74 ТК РФ).

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

2.10. Директор учреждения или его полномочный представитель обязан при

заключении Трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями.

- 2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77 ТК РФ).
- 2.12. Директор может отстранить работника от выполнения его обязанностей в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ.
- 2.13. Работник обязан приступить к работе со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день, указанный выше, то директор учреждения имеет право аннулировать трудовой договор.

### 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 3.1. Директор определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

Директор учреждения по согласованию с Советом трудового коллектива:

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

Директор обязуется:

- 3.3. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;
- 3.4. Повышать квалификацию работников не реже, чем один раз в пять лет;
- 3.5. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);
- 3.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ;
- 3.7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Порядком аттестации педагогических работников государственных муниципальных образовательных учреждений» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие категории оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

### 4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

Директор обязуется:

- 4.1. Уведомлять работников учреждения в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст. 180 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении

численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

Стороны договорились, что:

- 4.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата, при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179, 261 (часть 4) ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии); проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года. 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 такой возможности.
- 4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, директор учреждения обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата;
- 4.4. При увольнении работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, предусмотренным п.1,2,3,5 ст.81 ТК РФ (ликвидация учреждения, сокращение численности или штата работников организации, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ;

## 5. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, РЕЖИМ РАБОТЫ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1. Рабочее время работников определяется Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, графиком работы, учебным расписанием (ст. 91 ТК РФ);
- 5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, младшего обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю;
- 5.3. Отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности времени.
- 5.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).
- 5.5. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенными на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.
- 5.6. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от

основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в учреждении (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя в другом учреждении (организации) (ст.60.1.ТК РФ)

- 5.7.Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часа в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст.284 ТК РФ).
- 5.8.Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
- по соглашению между работником и директором учреждения;
  - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ);
- 5.9.Работа в выходные и нерабочие праздничные дни 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 и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или по желанию работника 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).
- 5.10.Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях: для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий; предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества учреждения; выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожар, наводнение и т.д.).
- 5.11.Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с письменного согласия работника производится в случае необходимости выполнения заранее непредвидимых работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.  
Во всех других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения Совета трудового коллектива.
- 5.12.Допускается привлечение директором учреждения работников к сверхурочной работе.  
Необходимость и порядок привлечения к сверхурочным работам осуществляется в соответствии со ст.99 ТК РФ.
- 5.13.Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по



письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном настоящим коллективным договором;

5.14. Время каникул, несовпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников.

5.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, составляемым до 15 декабря ежегодно (ст. 123 ТК РФ) и утверждаемым директором учреждения по согласованию с Советом трудового коллектива учреждения.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее чем за 2 недели до его начала под роспись. Продление, перенесение, разделения, а также отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части;

При наличии финансовых возможностей (собственные, внебюджетные средства) и с учетом производственных возможностей работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск большей продолжительности, путем присоединения дополнительного оплачиваемого (ст. 120 ТК РФ);

5.16. Время перерыва, а также график дежурства педагогических работников по учреждению, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка;

5.17. Время для отдыха и питания работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и должно быть не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.18. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

#### **Работодатель обязуется:**

5.19. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам: с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ и «Положением о дополнительных отпусках работников».

5.20. Предоставлять работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы (без сохранения заработной платы) в соответствии со ст. 119 ТК РФ и «Положением о дополнительных отпусках работников».

### **6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата педагогическим работникам устанавливается в соответствии с действующей системой оплаты труда, утверждённой администрацией города Кимры. «Об оплате труда работников, подведомственных министерству образования Тверской области образовательных учреждений и учреждений,

созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»;

6.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда в образовании и включает в себя:

6.2.1. Доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер (за условия труда отклоняющихся от нормальных, за работу в ночное время и т.д.);

6.2.2. Доплаты и надбавки стимулирующего характера;

6.2.3. Другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством и нормативными актами муниципального автономного учреждения.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 4 и 19 числа текущего месяца (ст. 136 ТК РФ).

6.4. Изменение оплаты труда производится:

6.4.1. При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

6.4.2. При присвоении почетных званий;

6.4.3. При присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома;

6.4.4. При присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его нетрудоспособности, выплата заработной платы, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.5. Администрация обязана при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведённых удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчётный листок). Форма расчётного листка утверждается директором образовательного учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета, первичной организацией.

6.6. Администрация с учётом мнения первичной организации разрабатывает и утверждает «Положение об оплате труда работникам МАУ « Спортивной школы №1», которое вывешиваются на видном месте для всеобщего обозрения.

Директор обязуется:

Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, 234 ТК РФ в размере неполученной заработной платы;

6.7. При нарушении директором учреждения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после

установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ);

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор учреждения;

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 (ст.152 ТК РФ).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, исчисляется за последние 12 календарных месяцев, путём деления суммы, начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней) (ст.139 ТК РФ)

6.8. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся, работнику производится в день увольнения.

Случаи удержания с работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 137 ТК РФ.

Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработанная плата задержана на срок более 15 дней (ст.142 ТК РФ).

Работники учреждения имеют право на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора (ст.37 Конституции РФ). Решение об объявлении забастовки принимается собранием работников учреждения (ст.410 ТК РФ). Забастовку возглавляет профсоюзный (или иной представительный) орган работников (ст.411 ТК РФ). В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжать разрешение этого спора путем проведения примирительных процедур (ст.412 ТК РФ). На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется место и должность. Директор имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке (ст. 414 ТК РФ).

## 7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что директор:

- 7.1. Обеспечивает бесплатно работников использованием методической литературой, компьютерной техникой в образовательных целях.
- 7.2. При установлении работникам оплаты труда квалификационные категории в течение срока их действия учитываются при:
  - 7.2.1. Работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;
  - 7.2.2. Возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин её оставления;
  - 7.2.3. При поступлении на педагогическую работу вынужденных переселенцев из бывших республик СССР, если по прежнему месту работы была присвоена квалификационная категория по соответствующей должности.
- 7.3. Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на различных должностях и имеющему квалификационную категорию по

одной из них, может быть установлена с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям, должностных обязанностей, профилей работ решением соответствующего органа управления образованием.

7.4. На продление срока действия имеющихся квалификационных категорий на один год имеют право следующие работники:

7.4.1.Руководящие и педагогические работники, которые в течение последних пяти лет, т.е., со времени предыдущей аттестации, награждены государственными наградами Российской Федерации (орден, медаль, Почетное звание) за заслуги в области физической культуры и спорта, а также отраслевыми наградами (нагрудный знак, Почетная грамота) по профилю деятельности;

7.5.Руководящие и педагогические работники, получившие в этот период времени ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;

7.5.1.Педагогические работники, которые в течение последних пяти лет, т.е., со времени предыдущей аттестации, стали финалистами, победителями (призерами) Всероссийских конкурсов и областных этапов Всероссийских конкурсов профессионального мастерства;

7.5.2.Педагогические работники, которые в течение последних пяти лет, т.е., со времени предыдущей аттестации, имели учащих, ставших победителями или призерами Всероссийских соревнований, первенств, чемпионатов Европы, мира, Олимпийских игр, чемпионатов России по видам спорта;

Квалификационная категория продлевается соответствующими органами управления образованием на основании заявления.

7.6. В случае истечения срока действия квалификационной категории у работников во время:

а) временной нетрудоспособности;

б) отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком;

в) командировки на работу по специальности за рубежом;

г) отпуска до одного года в соответствии с п.5 ст.55 Закона РФ «Об образовании» при выходе на работу срок действия, имевшейся у них квалификационной категории, продлевается соответствующими органами управления образованием на основании заявления работников, с момента истечения срока действия квалификационной категории, но не более чем на один год.

7.7.Руководящим и педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической работы сохраняется имевшаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия, а в случае истечения срока ее действия решением соответствующего органа управления образованием продлевается не более чем на один год.

7.8. В случае истечения срока действия квалификационной категории у руководящих и педагогических работников, которым до достижения пенсионного возраста осталось менее одного года, имеющаяся у них квалификационная категория решением соответствующего органа управления образованием продлевается до наступления пенсионного возраста. При продолжении трудовой деятельности после наступления пенсионного возраста квалификационная категория определяется на общих основаниях.

Стороны признают необходимым:

7.9.Оплачивать по основному месту работы командировочные расходы

педагогическим работникам в период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка (с учетом его индексации) в соответствии с постановлением Правительства РФ от 26.06.1995 г. № 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов».

## 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;

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

8.3. Организовать работу в учреждении по аттестации рабочих мест (ст. 212 ТК РФ).

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов Совета трудового коллектива и комиссии по охране труда.

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

8.5. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.6. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.7. Обеспечивать выполнение директивных и нормативных документов по охране труда, предписаний органов управления образованием, государственного надзора и технической инспекции труда.

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

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

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 (ст. 220 ТК РФ);

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

8.11. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

- 8.12. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнение соглашения по охране труда;
- 8.13. Осуществлять прием новых работников только при наличии положительного медицинского заключения. Контролировать своевременное проведение диспансеризации и профосмотров работников.
- 8.14. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых;

## 9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

- 9.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;
- 9.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников;
- 9.3. Рассматривают в установленный законодательством срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;
- 9.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры разрешения – забастовки;
- 9.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством;
- 9.6. Настоящий коллективный договор действует в течении трёх лет со дня подписания;
- 9.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

**Принят на заседании совета трудового коллектива  
Протокол № 8 от « 31 » августа 2018 г.**

Директор

МАУ «Спортивная школа №1»

Боровикова С.И.



Председатель Совета  
Трудового коллектива

МАУ «Спортивная школа №1»

Морозова С.Ф.

A blue ink signature of S.F. Morozova, written over a horizontal line.