

Брянская  
городская администрация  
241002, г.Брянск,  
пр-т Ленина, 35  
Зарегистрировано  
Per.№ 974  
"24" 07 2023 г.  
Заместитель Главы  
Брянской администрации


*С рекомендацией*

## Коллективный договор

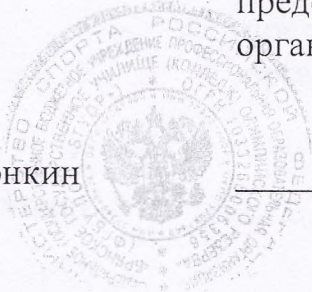
Федерального государственного бюджетного учреждения  
профессиональной образовательной организации  
«Брянское государственное училище (колледж)  
олимпийского резерва»

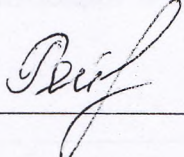
на 2023-2025 года

от работодателя:  
директор  
ФГБУ ПОО «БГУОР»

  
А.А. Солонкин

от работников:  
председатель профсоюзной  
организации ФГБУ ПОО «БГУОР»



  
Е.И. Рейх

Коллективный договор подписан 30 июня 2023 года  
(протокол общего собрания работников прилагается)

Брянск  
2023

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении профессиональной образовательной организации «Брянское государственное училище (колледж) олимпийского резерва» (далее – Училище и Работодатель).

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 социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Училища 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 и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники Училища;
- работодатель, в лице директора Училища.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Училища.

1.5. Текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования работодателя, изменения типа учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Училища.

1.7. При смене формы собственности работодателя Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации Работодателя Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.10. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Училища.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок до трех лет.

## **II. Трудовые отношения**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Училища и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок и

на определённый срок (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, льготы и компенсации.

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

### **Особенности трудовых отношений с**

#### **педагогическими работниками (преподавателями)**

2.5. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытательный срок не устанавливается.

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Училище.

Объем учебной нагрузки педагогического работника (далее – педработник, преподаватель) оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Работодатель должен ознакомить педработников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.7. При установлении педработникам, для которых, Училище является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило,

сохраняется её объем и преемственность преподавания. Объем учебной нагрузки, установленный педработникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, в связи с изменением ФГОС.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педработников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

2.8. Педработники и заместитель директора по учебно-воспитательной работе, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в Училище на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если преподаватели, для которых Училище является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.9. Учебная нагрузка педработников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, в длительном отпуске сроком до одного года, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

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

2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение

учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора Училища, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;

- возвращения на работу педагогических работников по окончании длительного отпуска сроком до одного года.

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

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

2.13. Должностные обязанности педагогов определяются в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

### **Особенности трудовых отношений с**

#### **работниками, осуществляющими спортивную подготовку**

2.14. К работникам, осуществляющим спортивную подготовку, относятся тренер-преподаватель, инструктор-методист, старший инструктор-методист, начальник отделения спортивной подготовки, дежурный по спортивному залу.

Тренер-преподаватель - физическое лицо, которое имеет соответствующее среднее профессиональное образование или высшее образование, организует

учебно-тренировочный процесс, включая проведение со спортсменами, обучающимися учебно-тренировочных мероприятий, а также руководит их состязательной деятельностью для достижения спортивных результатов.

Инструктор-методист - физическое лицо, имеющее высшее образование в области физкультуры и спорта или высшее образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и дополнительное профессиональное образование в области физической культуры и спорта и обеспечивающее организационно-методическое обеспечение и координацию тренировочной и методической деятельности в области физической культуры и спорта.

При приеме на работу тренеров-преподавателей, инструкторов-методистов, имеющих действующую квалификационную категорию, испытательный срок не устанавливается.

2.15. При заключении трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с тренерами-преподавателями, Работодатель руководствуется статьей 348.2 ТК РФ.

2.16. Объем тренерской нагрузки устанавливается работодателем исходя из количества часов, установленных Федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта и других конкретных условий в Училище.

2.17. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» соответствующих ЕКСД работников, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Конкретные должностные обязанности работников, осуществляющих спортивную подготовку, определяются трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору).

2.18. Должностные обязанности работников, осуществляющих спортивную подготовку, определяются с учетом требований приказа Должностные обязанности педработников определяются в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об

утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», а также приказом Минтруда России от 24.12.2020 № 952н «Об утверждении профессионального стандарта «Тренер-преподаватель».

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3. Стороны пришли к соглашению, что:

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

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

3.3.3. Повышать квалификацию инструкторов по спорту, тренеров, инструкторов-методистов не реже чем один раз в четыре года.

3.3.4. Повышать квалификацию административно-управленческого персонала, не реже чем один раз в пять лет.

3.3.5. Повышать квалификацию медицинских работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.6. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников и их обучение могут проводиться как на базе Училища, так и в образовательных организациях дополнительного профессионального образования, имеющих соответствующую лицензию, на договорной основе.

3.3.7. 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).

3.3.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в общеобразовательных и профессиональных образовательных организациях учреждениях при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173, 174, 176 ТК РФ.

3.3.9. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения, по направлению работодателя).

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4.1. Работодатель обязуется уведомлять профсоюзную организацию Училища (далее – Профком) в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Стороны договорились считать массовым одновременное высвобождение 20 более процентов работников Училища.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. 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 пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Училище свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; работники, награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической или спортивной деятельностью; председатель Профкома; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее двух лет.

4.3.2. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в Училище в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

4.3.3. 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.

4.4. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Рабочее время работников Училища определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, принятыми с учетом мнения Общего собрания работников и утвержденным приказом директора.

Режим рабочего времени и отдыха указывается трудовом договоре.

5.2. Для работников из числа административно-управленческого и вспомогательного персонала, работников осуществляющих спортивную подготовку устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени –

не более 40 часов в неделю.

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается:

- учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом;

- методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года может определяться соответствующим локальным нормативным актом Училища, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

5.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом:

5.4.1. Продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ №1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

5.4.2. Объема фактической учебной нагрузки педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом N 1601;

5.4.3. Времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе:

- воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися;
- научной, творческой и исследовательской работы;
- педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом;
- методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга;
- работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

5.4.4. Времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

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

5.6. Тренерам-преподавателям, непосредственно участвующим в учебно-тренировочном процессе, устанавливается норма часов тренерской работы за 1 ставку нормируемой части заработной платы (нормируемая часть тренерской работы) в размере 18 часов в неделю.

Норма часов тренерской работы за ставку заработной платы устанавливается в астрономических часах, включая установленные короткие перерывы между занятиями продолжительностью 15 - 20 минут.

В рабочее время тренеров-преподавателей включается:

- проведение учебно-тренировочных мероприятий;
- индивидуальная работа со спортсменами;
- научная, творческая и исследовательская работа;
- работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом;
- методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга;
- работа, предусмотренная планами учебно-тренировочных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых со студентами.

За тренерскую работу, выполняемую работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата в размере одной ставки заработной платы.

За тренерскую работу, выполняемую работником с его письменного согласия, ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактическому объему выполненной тренерской работы.

Тренерская нагрузка - тренерская работа, выполняемая во взаимодействии со спортсменами по видам деятельности, установленным планом или дополнительной образовательной программой спортивной подготовки (индивидуальным планом подготовки), текущий контроль их выполнения.

Объем тренерской нагрузки определяется ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливается приказом директора.

Объем тренерской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Объем тренерской нагрузки работников, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (транировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества занимающихся, групп.

При определении объема тренерской нагрузки работников на следующий год (транировочный период, спортивный сезон) сохраняется преимущество в подготовке спортсменов, не допускается ее изменение в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества занимающихся, групп.

Об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим должностной оклад.

5.7. 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, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника (ст. 113 ТК РФ).

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере: а именно в размере одной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В таком же порядке оплачивается труд командированного работника в выходной или нерабочий праздничный день.

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.

5.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия 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. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся Училища и не совпадающие для педагогических работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.11. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

Преподаватели, которым установлен годовой объем учебной нагрузки, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, привлекаются к методической работе, участию в конференциях, семинарах, мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию, а также организации и проведению культурно-массовых мероприятий, работе предметных (цикловых) комиссий, комплектованию учебных кабинетов и другим работам.



5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

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

- при рождении ребенка в семье - 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста 1 сентября в школу - 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 3 календарных дня;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) – 5 календарных дней;
- на похороны членов семьи (муж, жена, сын, дочь) или близких родственников (отец, мать, брат, сестра) - 5 календарных дней.

В случае предоставления вышеуказанных отпусков, сохранение заработной платы осуществляется за счёт средств от приносящей доход деятельности.

5.13.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом;

5.13.4. Предоставлять тренерам-преподавателям длительный отпуск сроком до трех месяцев не реже чем через каждые четыре года непрерывной работы

тренера со спортсменами высокого класса - членами спортивных сборных команд Российской Федерации после успешного завершения цикла подготовки (занятие призовых мест по итогам проведения олимпийских, параолимпийских игр, чемпионатов мира).

Предоставляется работающему пенсионеру по старости (возрасту), на основании письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней в год ( ст.128 ТК РФ)

Предоставляется отпуск работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск 28 календарных дней и удлиненный оплачиваемый отпуск 2 календарных дня в рабочем году.

По письменному заявлению работника-инвалида предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году ( ст. 128 ТК РФ).

5.13.5. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда выдавать работникам бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

5.13.6. Установить повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в размере 4 процента должностного оклада для работ с нормальными условиями труда.

5.14. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.15. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.

5.16. Отпуск педагогическим работникам за первый год работы может быть

предоставлен в период летних каникул и до истечения срока шести месяцев непрерывной работы в Училище. При этом продолжительность отпуска не может быть меньше предусмотренной законодательством для данных должностей (специальностей) и должна оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

5.17. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям Работодатель вправе предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

5.18. Супругам, работающим в Училище, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

Выходные дни тренеров определяются планом тренировочных мероприятий.

5.19. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором (ст. 108 ТК РФ).

## **VI. Оплата труда и нормы труда**

6.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2. Оплата труда работников производится в соответствии с трудовым законодательством и Положением об оплате труда, принятым с учетом мнения Общего собрания работников и утвержденным приказом директора.

6.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.4. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в Училище), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.5. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.6. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме путем перечисления средств на банковскую карту.

6.7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

Дата выплаты заработной платы - не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, а именно:

- до 20-го числа текущего месяца работнику выплачивается заработная плата за половину отработанного месяца в соответствии с табелем учета рабочего времени;

- до 5-го числа следующего месяца работнику выплачивается оставшаяся часть заработной платы в соответствии с табелем учета рабочего времени с учетом всех положенных работнику дополнительных выплат, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

6.8. Работодатель вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров доплат

стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

В случае если месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то указанному работнику производится компенсационная выплата - доплата до минимального размера оплаты труда.

6.9. Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка - приложение №1.

6.10. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;
- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

6.11. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

6.12. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.13. Оплата труда педагогических работников и лиц, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, по санитарно-

эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

6.14. Стороны договорились совершенствовать критерии оценки качества работы всего персонала.

## **VII. Социальные гарантии, вытекающие из трудовых отношениями**

7.1. Работодатель:

- создает условия для доступа работников к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе к ресурсам библиотечного фонда Училища;

- при появлении новых рабочих мест в Училище, в т.ч. и на определенный срок, приоритет в приеме на работу предоставляется работникам, добросовестно работавших в нем, ранее уволенным из Училища в связи с сокращением численности или штата.

7.2. Работодатель, в пределах имеющихся средств из экономии фонда оплаты труда, оказывает работникам материальную помощь в случае:

- утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия, кражи;

- потребности в лечении или восстановлении здоровья вследствие болезни (травмы), длительного заболевания, несчастного случая;

- ухода в ежегодный очередной отпуск;

- в связи со смертью членов семьи (муж, жена, сын, дочь) или близких родственников (отец, мать, брат, сестра);

- в связи с бракосочетанием штатного работника;

- в случае рождения ребёнка;

- в связи с тяжёлым материальным положением по решению директора;

- к юбилейным датам при достижении работником возраста 50, 55, 60, 65, 70 и 75 лет;

- к профессиональному празднику «День Учителя»;

- к 23 февраля и 8 марта.

-ко дню рождения штатного работника;

- при расторжении трудового договора по инициативе работника, имеющего стаж непрерывной работы в Училище не менее 10 лет, увольняемому работнику выплачивается средний месячный заработок за три месяца со дня увольнения.

Порядок, условия и размеры материальной помощи устанавливаются Положением об оплате труда, принятым с учетом мнения Общего собрания работников и утвержденным приказом директора.

7.3. Работники Училища, для которых Училище является основным местом работы, проживающие в студенческом общежитии Училища с несовершеннолетними детьми, при расчёте платы за проживание в общежитии освобождаются от внесения платы за проживание несовершеннолетних детей.

7.4. Работникам, состоящим или имеющим право состоять на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях по договорам социального найма, может быть предоставлено жилое помещение студенческом общежитии Училища для временного проживания на период работы в Училище.

7.5. Работодатель ежегодно отчисляет в первичный профсоюзный комитет денежные средства в размере не менее 10000,00 рублей, но не более 30000,00 рублей на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

### **Социальные гарантии для доноров**

7.6. Сотрудник должен согласовать с работодателем день (рабочий день, время) сдачи крови и его компонентов.

Работодатель обязан ( ст. 186 ТК РФ):

1) освободить работника от работы в день сдачи крови или связанного с этим медосмотра с сохранением среднего заработка;

2) предоставить работнику-донору другой день отдыха с сохранением среднего заработка, если он:

- вышел на работу в день сдачи крови;

- сдал кровь в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день;

3) предоставлять работнику-донору дополнительный день отдыха после каждого дня сдачи крови.

После каждого дня сдачи крови и (или) ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. (ч.4 ст.186 ТК РФ) Работник без какого-либо дополнительного согласования с работодателем может реализовать право на отдых на следующий день после сдачи крови.

Также дополнительный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после сдачи крови и (или) ее компонентов. Конкретную дату дополнительного дня отдыха работнику нужно согласовать с работодателем, заранее написать соответствующее заявление в произвольной форме. В противном случае невыход работника на работу без какого-либо оповещения работодателя может быть расценен как прогул.

За дни сдачи крови и (или) ее компонентов денежной компенсацией не предусмотрена (ст. 186 ТК РФ).

В случае сдачи крови и (или) ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день, период нахождения в учебном отпуске, во время нетрудоспособности, в момент использования дня отдыха, предоставленного за предыдущий день сдачи крови работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха (ст. 186 ТК РФ).

Средний заработок сохраняется за работником-донором за все (без исключения) дни отдыха, предоставляемые в связи со сдачей крови (ч. 5 ст. 186 ТК РФ). Таким образом, работник, сдавший кровь в нерабочий день (например, во время ежегодного оплачиваемого отпуска), имеет право на два дня отдыха (с учетом дополнительного дня отдыха), которые подлежат оплате в размере среднего заработка.

За день сдачи крови и день после сдачи крови и (или) ее компонентов за работником сохраняется средний заработок. Не сохраняется средний заработок только за день медицинского осмотра. Однако медосмотр, как правило, проводится непосредственно перед сдачей крови, то есть в день сдачи. Соответственно, этот день подлежит оплате.



Медицинское учреждение имеет право отказать работнику в сдаче крови по результатам медосмотра, либо иным причинам медицинского, иного характера. В этом случае время, затраченное на медосмотр, работодатель оплачивать не должен.

При сдаче крови и (или) ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

Средний заработок сохраняется за работником-донором за все (без исключения) дни отдыха, предоставляемые в связи со сдачей крови.

Выплаты среднего заработка за донорские дни работодатель выплачивает вместе с выплатой зарплаты за тот месяц, в котором донорские дни отдыха были предоставлены работнику.

Действующее Законодательство и нормативно-правовые акты, не запрещают перенос дня отдыха, который должен быть предоставлен после дня сдачи крови, путем присоединения его к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Между тем, по смыслу Закона, день отдыха, предоставленный (предоставляемый) за сдачу крови, который присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, не относится к отпуску и днем отпуска, донорский день отдыха не считается (Статья 186 ТК РФ).

При увольнении работника-донора компенсации за неиспользованные дополнительные дни отдыха, на которые он имеет право в связи со сдачей крови и (или) ее компонентов (ч. 1 ст. 127 ТК РФ) не предусмотрена.

## **VIII. Охрана труда**

8. Работодатель обязуется:

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

8.2. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками Училища обучение и инструктаж по охране труда.

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

8.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств Работодателя.

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

8.5. Обеспечивать за свой счёт приобретение, хранение средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви (ст. 221 ТК РФ).

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

8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

8.8. 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.

8.9. Установить систему охраны труда.

8.10. Обеспечить за счёт средств Работодателя прохождение обязательных

периодических медицинских осмотров работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 213 ТК РФ).

8.11. Предоставлять пред пенсионерам и работающим пенсионерам для прохождения диспансеризации два рабочих дня один раз в год (ч. 3 ст. 185.1 ТК РФ).

Рабочий день (дни) для прохождения диспансеризации оплачиваются в размере среднего заработка одновременно с заработной платой.

Работник обязан представлять справки из медицинских организаций, чтобы подтвердить прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы (ч. 5 ст. 185.1 ТК РФ).

## **IX. Контроль выполнения Коллективного договора**

9.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются в его выполнении, на собрании трудового коллектива.

9.3. Стороны 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 их разрешения - забастовки.

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

9.5. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

9.6. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.



Прошито, пронумеровано и  
скреплено печатью  
30 (тридцать) листов

\_\_\_\_\_  
/Солонкин А.А./

«    »                      2023г.