От работодателя:
Директор
ФГБУ ПОО «БГУОР»

_____ А.А. Солонкин

От работников:
Председатель профсоюзной
организации ФГБУ ПОО «БГУОР»

_____ Е.И. Рейх

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

на 2026-2029 годы

Брянская
городская администрация
241002, г.Брянск,
пр-т Ленина, 35
Зарегистрировано
Рег.№ 157
"01" 10 2026 г.
Заместитель Главы
городской администрации

с рекомендацией

Коллективный договор подписан 31.08.2026
(основание – протокол общего собрания работников №3 от 31.08.2026)

г. Брянск

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами Федерального государственного бюджетного учреждения профессиональной образовательной организации «Брянское государственное училище (колледж) олимпийского резерва» (ФГБУ ПОО «БГУОР») (далее – Училище).

1.2. Сторонами Договора являются:

- работодатель – в лице директора ФГБУ ПОО «БГУОР», действующего на основании Устава Училища;

- работники Училища – в лице первичной профсоюзной организации Федерального государственного бюджетного учреждения профессиональной образовательной организации «Брянское государственное училище (колледж) олимпийского резерва» (ФГБУ ПОО «БГУОР») (далее – Профсоюзный комитет), представленной председателем Профсоюзного комитета, действующим на основании Устава Профсоюзной организации и протокола общего собрания работников.

1.3. Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Училище, устанавливающим взаимные обязательства Сторон по защите социальных и трудовых прав и профессиональных интересов работников Училища.

1.4. Действие Договора распространяется на всех работников Училища, независимо от их членства в профсоюзе.

1.5. Договор разработан на основе следующих принципов:

• соблюдение норм законодательства;

• равноправие сторон;

• уважение интересов сторон;

• добровольность принятия обязательств;

• реальность обеспечения принятых обязательств;

• обязательность выполнения Договора;

• контроль за выполнением Договора;

• ответственность за невыполнение Договора.

1.6. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Училища, изменения типа Училища, реорганизации Училища в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем Училища и в других случаях, установленных законодательством.

1.7. Срок действия Договора при смене формы собственности, реорганизации, ликвидации Училища определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

1.9. В течение срока действия 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 ФГБУ ПОО «БГУОР».

1.11. Настоящий Договор заключается сроком на 3(три) года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок до трех лет, в порядке, установленном ТК РФ.

II. Трудовые отношения

2.1. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник

обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя.

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Работодатель обязан выдать экземпляр трудового договора работнику под роспись. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3.При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором, Уставом Училища, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 72 ТК РФ).

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

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 –преподаватель) оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 5 и 6 Порядка (п.7 Приложение №2 Приказ Минпросвещения России от 04.04.2025 N 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки" – далее Приказ №269).

Правила определения учебной нагрузки педагогических работников,

оговариваемой в трудовом договоре, а также основания изменения учебной нагрузки и случаи установления верхнего предела указанной учебной нагрузки устанавливаются в порядке, определенном Приказом №269, иными действующими правовыми актами.

2.7. До ухода в очередной отпуск работодатель должен ознакомить преподавателей с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.8. При установлении преподавателям, 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 преподавателям 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 преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

2.9. Для педагогических работников работа без занятия в Училище штатной должности, в том числе выполнение педагогическими работниками обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями и отделениями, преподавательская работа руководящих и других работников Училища, руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся, и др. не является работой по совместительству и не требует заключение (оформление) трудового договора.

2.10. Учебная нагрузка педагогического работника, 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 распределяется для выполнения на этот период между другими педагогическими работниками.

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

2.12. 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 окончанию длительного отпуска сроком до одного года.

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

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

2.14. Должностные обязанности педработников 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».

2.15.О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

Особенности трудовых отношений с работниками, осуществляющими спортивную подготовку

2.16. К работникам, осуществляющим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, относятся тренер-преподаватель, инструктор-методист, старший инструктор-методист, инструктор по спорту, заместитель начальника спортивного отдела, начальник спортивного отдела.

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.

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

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

2.19. 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).

2.20. Должностные обязанности работников, осуществляющих спортивную подготовку, определяются с учетом требований приказа Приказ Минздравсоцразвития РФ от 15.08.2011 N 916н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта", 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, тренеров-преподавателей, 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, работнику предоставляются гарантии и компенсации в соответствии 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, 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 а также случаи, порядок и условия выполнения педагогическими работниками наряду с работой, определенной трудовым договором, с их письменного согласия дополнительной работы, в том числе условия ее оплаты, устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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 №269, 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№269;

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 (тренировочном 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 (тренировочный период, спортивный сезон) сохраняется преемственность 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 не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа

производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

За работу в выходные и нерабочие праздничные дни во время нахождения работника в командировке, а также в случае, когда время нахождения в пути приходится на выходной или нерабочий праздничный день, работнику производится оплата 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.

5.9. Работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе в порядке и случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

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. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах установленного объема их учебной нагрузки (объема педагогической работы), определенного им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктами 11 - 16 Приказа Минпросвещения России от 04.04.2025 N 268 "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам

профессионального обучения" (далее Приказ №268) 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 по заявлению работника отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка 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.

- иных случаях предусмотренных ст.128 ТК РФ.

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 работающим инвалидам:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней;

- отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дне в году.

5.13.5. 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.

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, председателя Профсоюзного комитета и утвержденным приказом директора Училища.

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

6.6. 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:

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

- 5-го числа месяца, следующего за расчетным, 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.

6.7. 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.

6.8. 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.

Расчетный лист работника по его заявлению выдается либо на бумажном носителе, либо направляется посредством электронной почты в адрес, который предоставил работник и по которому осуществляется его идентификация.

6.9. 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.

6.10. 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.

6.11. 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.

6.12. 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, на основании личного заявления работника, документов, подтверждающих факт ситуации, оказывает 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;

7.3. Работодатель производит выплаты премий к праздникам и юбилейным датам в следующих случаях:

- к профессиональному празднику «День Учителя»;

- к 23 февраля и 8 марта.

- ко дню рождения штатного работника.

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

Выплата премии оформляется приказом директора. Премия выплачивается в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

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, рассчитанный в соответствии с абзацем пятым пункта 9 согласно Постановления Правительства РФ от 24.04.2025 N 540 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" .

Материальная помощь, перечисленная в настоящем пункте Договора, оказывается работникам, у которых Училище является основным местом работы.

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

7.4. Работникам Училища, 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.

7.4. Работодатель ежегодно отчисляет в первичный профсоюзный комитет денежные средства в размере не менее 10 000,00 рублей, но не более 30 000,00 рублей на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной

работы.

Социальные гарантии для доноров

7.5. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

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

VIII. Охрана труда

8.1. **Работодатель обязуется:**

8.1.1. 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).

8.1.2.Проводить со всеми поступающими на работу работниками Училища обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты. Организовывать проверку знаний работников Училища по охране труда.

8.1.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по

охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств Работодателя.

8.1.4. 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.

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

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

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

8.1.8. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

8.1.9. Обеспечить проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников.

8.1.10. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном

законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

8.2.Работник обязан:

8.2.1.Соблюдать требования охраны труда;

8.2.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

8.2.3.Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

8.2.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.2.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

8.2.6 Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

8.2.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в

производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

8.2.8.В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

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 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.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

Форма расчетного листка

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА - _____ 20___г

Организация:
Подразделение:

К выплате:
Должность:
Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
Вид	Период	Дни	Часы	Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
Начислено:						**Удержано:**		
						Выплачено:		

От работодателя:
Директор
ФГБУ ПОО «БГУОР»

_____ А.А. Солонкин

От работников:
Председатель профсоюзной организации ФГБУ ПОО «БГУОР»

_____ Е.И. Рейх

Прошито, пронумеровано на
19 листах, скреплено печатью

Директор А.А. Солоникин