

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения дополнительного  
образования спортивной школы по спортивной гимнастике  
(МБУДО СШ по спортивной гимнастике)

От работодателя:

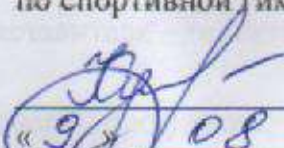
Директор  
МБУДО СШ  
по спортивной гимнастике

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБУДО СШ  
по спортивной гимнастике

  
Н.Н. Гончарова  
« 29 / 08 2023г



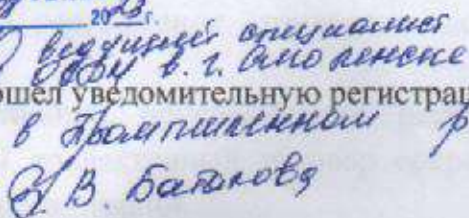
  
И.Н. Кустов  
« 29 / 08 2023г



ДЕПАТАМЕНТ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ  
ПО СОЦИАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ  
ОСЗН в г. Смоленске  
в Промышленном районе  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

№ 1128 от 09.08.2023г

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

  
в Промышленном р-не  
В.В. Байков

## ОГЛАВЛЕНИЕ:

1. Общие положения.....	3
2. Трудовой договор .....	5
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников .....	8
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	9
5. Рабочее время и время отдыха .....	10
6. Оплата и нормирование труда.....	16
7. Гарантии и компенсации.....	19
9. Гарантии профсоюзной деятельности.....	22
10. Обязательства профкома.....	24
11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон .....	25

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования спортивной школе по спортивной гимнастике (далее СШ).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (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 СШ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а так- же по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

1.3.1. работники СШ, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профком);

1.3.2. работодатель в лице его представителя –директора Гончаровой Н.Н.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

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

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования СШ, расторжения трудового договора с руководителем СШ.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, распределении, выделении, преобразовании) СШ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности СШ коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации СШ коллективный договор сохраняет свое

действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников СШ.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Должностные инструкции;
- Положение о комиссии по охране труда;
- Положение о комиссии по трудовым спорам;
- Соглашение по охране труда;
- Положения об оплате труда работников (о порядке установления иных стимулирующих выплат и премирования работников, об оказании материальной помощи работникам);
- Положение о командировках;
- Положение об оказании платных услуг.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления СШ непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию)
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе СШ, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

## 2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом СШ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (ст.67 ТК РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ руководителя объявляется в трехдневный срок со дня начала работы (ст.68 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок, но в трудовом договоре, заключенном с работником, могут предусматриваться условия об испытании до 3-х месяцев с учетом качества выполнения предстоящей работы. Если работодателя не устраивает качество выполняемой работником деятельности, то работодатель вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив работника об этом в письменной форме, не позднее, чем за 3 дня до окончания испытательного срока с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (статья 71 ТК РФ).

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, которые могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. Учебно-тренировочная нагрузка на новый учебный год тренеров-преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем СШ по согласованию с профкомом ежегодно на начало учебного года. Эта работа завершается до окончания учебного года. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде за 14 дней до завершения учебного года.

2.6. Учебно-тренировочная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при

распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

2.7. Учебно-тренировочная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.8. Объем учебно-тренировочной нагрузки педагогическим работникам СШ устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в СШ по согласованию с профкомом.

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

При установлении учебно-тренировочной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данная СШ является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания в группах.

Уменьшение или увеличение учебно-тренировочной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя СШ, возможны по взаимному согласию сторон.

Объем учебно-тренировочной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен или увеличен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев:

- уменьшения нагрузки по федеральным стандартам и программам;
- расформирование групп, выбывания (отчисления) обучающихся по разным причинам;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебно-тренировочной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- восстановление на работу по суду педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебно-тренировочную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

2.9. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по

учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы СШ, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебно-тренировочной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

2.10. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в СШ, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов (отделов)), осуществляется при условии, если тренер-преподаватель, для которых данная СШ является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом СШ, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в СШ.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ). Дополнительными основаниями для прекращения трудового договора с педагогическими работниками являются (ст. 336 ТК):

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава СШ;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

2.13. Руководитель СШ может отстранить работника от выполнения его обязанностей в случаях, предусмотренных ст.76 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период

времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется за исключением случаев предусмотренных ТК или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.14. Работник обязан приступить к работе со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день, указанный выше, то руководитель СШ имеет право аннулировать трудовой договор.

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

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд СШ.

3.1.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития СШ.

3.2. Работодатель обязуется:

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

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года на бесплатной основе для работника.

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

3.2.4. Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет отчислений от фонда оплаты труда.

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



3.2.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.2.7. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.2.8. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности в соответствии с Положением.

3.2.9. Устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.1.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из СШ инвалидов.

4.2. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

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 предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

4.3.2. 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.

4.3.3. Работникам, высвобожденным из СШ в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников СШ услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

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

## **5. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка СШ (ст. 91 ТК РФ), расписанием учебно-тренировочных занятий, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, планом спортивно-массовых мероприятий, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом СШ.

5.2. Продолжительность рабочей недели:

– для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя – не более 36 часов (ст. 333 ТК РФ, приказ Минобразования от 22.12.2014 № 1601).;

– для всех остальных работников из числа административно-хозяйственного, вспомогательного и обслуживающего персонала СШ – не более 40 часов.

5.3. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.4. Для заместителя директора по безопасности, тренеров-преподавателей, концертмейстера, вспомогательного и обслуживающего персонала СШ устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье).

5.5. Для директора, заместителя директора по учебно-спортивной, административно-хозяйственной работе, инструктора-методиста устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

5.6. Для педагогических работников продолжительность рабочего времени устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебно-тренировочной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.7. Для вахтеров устанавливается рабочая неделя согласно графику.

5.8. Для сторожей устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом равным 1 (одному) году. График сменности для сторожей составляется с учетом требования трудового законодательства о предоставлении Работнику непрерывного отдыха продолжительностью не менее 42 часов. Выходные дни предоставляются по скользящему графику.

5.9. 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.10. При работе тренера-преподавателя на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится в зависимости от выполненного им объема работ. График работы тренера-преподавателя на условиях неполного рабочего времени устанавливается в соответствии с расписанием учебно-тренировочных занятий и количества часов работы по учебному плану.

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

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

Для обеспечения выполнения образовательных программ и в соответствии с утвержденным календарным планом проведения спортивно-массовых мероприятий работники могут быть привлечены к работе в выходные и праздничные дни с их письменного согласия по согласованию с профкомом.

Время, затраченное в вышеперечисленных мероприятиях, засчитывается в рабочее время. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится согласно ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Дни отдыха за работу в выходные или праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном законодательством или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

5.13. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного 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.

5.14. Отдельные работники, при установлении им ненормированного рабочего времени, могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности времени.

5.15. Привлечение работников СШ к выполнению работы, не предусмотренной Уставом СШ, Правилами внутреннего трудового распорядка СШ, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.16. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников СШ.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебно-тренировочной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

5.17. В соответствии со ст. 115 ТК РФ работникам СШ предоставляются ежегодные оплачиваемые основные отпуска продолжительностью 28 календарных дней, а директору, заместителям директора, инструкторам-методистам, тренерам-преподавателям, концертмейстерам – ежегодные удлиненные оплачиваемые основные отпуска продолжительностью 42 календарных дня.

5.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом 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.

В случае отзыва работника из отпуска денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок, определяемый работодателями с учетом пожелания работника: при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных обязанностей; при совпадении сроков учебного и ежегодного отпусков в других случаях, предусмотренных статьей 124 Трудового Кодекса РФ.

В случае несвоевременного предупреждения работника о времени начала основного оплачиваемого отпуска (не позднее чем за 2 недели до его начала) и/или несвоевременной оплаты за период отпуска (не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска) сохранить за работником право по желанию перенести основной оплачиваемый отпуск и иметь преимущественное право при выборе новой даты начала отпуска.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы СШ, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того года, за который он предоставляется.

5.19. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ). Округление количества дней для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска производится в пользу работника.

5.20. Работодатель обязуется:

5.20.1. Предоставить работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- на похороны близких родственников (дети, муж, жена, родители) - 3 дня (без учета времени нахождения в пути);
- на похороны родственников (братья, сестры, родители мужа (жены), бабушки, дедушки) – 1 день;
- сроки исполнения традиционных ритуалов (9 дней, 40 дней) – 1 день;
- в случае свадьбы сотрудника - 3 дня.
- для сопровождения детей в школу 1 сентября (1 класс, 9 и 11 класс)- 1 день;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- за длительный непрерывный стаж работы в данной организации:
  - ✓ свыше 10 лет – 1 день;
  - ✓ свыше 15 лет работы – 2 дня;
  - ✓ свыше 20 лет работы – 3 дня.
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 1 день;
- председателю первичной профсоюзной организации – 2 дня;
- членам профкома – 1 день;
- работникам за ненормированный рабочий день – не менее 6 календарных дней; к работникам с ненормированным рабочим днем относиться: заместитель директора.
- при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья:
  - ✓ освобождение от работы на 1 рабочий день один раз в три года работникам с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
  - ✓ работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один

рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

✓ работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимися получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет – освобождение от работы на 2 рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (части первая и вторая ст. 185.1 ТК РФ).

5.20.2. Предоставить работникам дни отдыха без сохранения заработной платы, помимо пунктов, указанных в ст.128 ТК РФ:

- для сопровождения детей в школу 1 сентября – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- в связи с учебной сессией в случае получения второго образования;
- работающим инвалидам – 3 дня;
- в связи с бракосочетанием детей работников – 3 дня;
- работникам, имеющим стаж работы в данном учреждении более 20 лет (на срок, указанный в заявлении работника);
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (продолжительность определяется по согласованию между работником и работодателем).

5.21. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года:

– работник обязан предупредить руководителя о своем желании ухода в отпуск письменно за две недели;

– длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время, если его уход в отпуск отрицательно не отразится на деятельности СШ;

– в период с 01 июня по 31 августа руководитель СШ не вправе отказать работнику в предоставлении длительного отпуска. В случае если такое право наступает одновременно для нескольких работников и это может отрицательно сказываться на учебно-тренировочном процессе отпуск предоставляется по графику, составленному администрацией с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. При наличии уважительных причин (болезнь работника, членов семьи, необходимость ухода за больными членами семьи и т.п.) и при предоставлении соответствующих документов руководитель обязан предоставить длительный отпуск в срок, указанный работником в заявлении;

– по заявлению педагогического работника, заболевшего в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок и не оплачивается. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи;

– до истечения длительного отпуска работник в любое время может прервать его и приступить к работе;

– по соглашению сторон длительный отпуск может быть разделен на части при условии использования каждой из частей в ином учебном году, при этом минимальная продолжительность части отпуска должна составлять не менее шести месяцев;

– по заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

## **6. Оплата и нормирование труда**

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.2. Оплата труда работников СШ осуществляется на основе Положения об оплате труда.

6.3. Планировать средства на повышение оплаты труда в связи с увеличением зарплаты по сравнению с тарификацией в течение учебного года (проведением аттестации, учебные отпуска, дополнительные оплачиваемые отпуска, оплата замены сторожей, уборщиц, гардеробщиц на время их отпусков и болезни).

6.4. Оплата педагогических работников производится исходя из установленных должностных окладов с учетом повышений, объема учебно-тренировочной нагрузки, коэффициента участия, доплат и надбавок.

6.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа каждого месяца, установленные учредителем.

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

– оплату труда исходя из должностных окладов;

– доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

– доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

– доплаты стимулирующего характера;



– другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами СШ.

6.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Положением по оплате труда работниками:

– сторожам - в размере 35 % от базового должностного оклада за работу в ночное время;

6.8. Изменение оплаты труда производится:

– при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

– при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

– при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

– при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

– при присуждении ученой степени кандидата наук и доктора наук – со дня принятия решения федеральным органом, осуществляющим управление в сфере образования, о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук на основании решения диссертационного совета о присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук.

6.9. При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада (ставки заработной платы) в период его пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.10. Заработная плата педагогических работников за объем учебно-тренировочной нагрузки больше нормы часов, за ставку заработной платы, производится от фактического объема соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

6.11. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.12. Наполняемость групп, установленная образовательными программами, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленного должностного оклада.

6.13. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится согласно ТК РФ.

6.14. Средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику СШ.

6.15. Работа тренера-преподавателя, направляемого в командировку с целью сопровождения обучающихся и выполнения работы выводящего тренера-преподавателя на соревнованиях, тренировочных сборах и др. (далее сопровождение обучающихся), не считается сверхурочной работой.

6.16. Оплата командировки в выходные дни:

6.16.1. Работнику, направляемому в командировку с целью сопровождения обучающихся, с возложенной на него ответственностью за жизнь и здоровье обучающихся на время всей командировки, при предоставлении проездных документов, за выполнение служебного поручения в выходные или праздничные дни (день выбытия, прибытия или нахождения в командировке за фактическое время командировки), производится следующая компенсация и оплата труда за эти дни работы:

- предоставление другого дня (дней) отдыха (на основании личного заявления);

- работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (от дневной части тарифной ставки - по должности «тренер-преподаватель», дневной части должностного оклада – других работников), а день отдыха оплате не подлежит.

6.16.2. Работнику, направляемому в командировку с другой целью (в качестве судьи соревнований и др.) производится следующая компенсация и оплата труда за выполнение служебного поручения в выходные или праздничные дни (нахождения в командировке за фактическое время командировки), при предоставлении документа, подтверждающего работу в выходной или праздничный день (протокол соревнований с временем работы или др.), производится следующая компенсация и оплата труда за эти дни работы:

- предоставление другого дня (дней) отдыха (на основании личного заявления);

- работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (от дневной части тарифной ставки - по должности «тренер-преподаватель», дневной части должностного оклада – других работников), а день отдыха оплате не подлежит.

Если день выбытия (прибытия) в командировку приходится на выходной или праздничный день, производится следующая компенсация и оплата труда за этот день работы:

– по желанию работника, предоставление другого дня (дней) отдыха (на основании личного заявления);

– этот день оплате не подлежит, т.к. не является работой.

6.17. Работодатель обязуется:

6.17.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ в размерах среднего заработка (ст. 234 ТК РФ),

6.17.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплачивать эти суммы с уплатой денежной компенсации в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

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

6.18. Всем работникам выдаются расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате, с указанием всех ее составных частей и произведенных из нее удержаний не позднее дня выдачи заработной платы. Форма расчетного листка утверждается работодателем, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.136 ТК РФ).

6.19. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже минимального размера оплаты труда работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда.

6.20. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности, не включаются в состав МРОТ.

6.21. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель СШ.

## **7. Гарантии и компенсации**

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Регулярно, при наличии финансовых возможностей, оказывает материальную помощь первичной профсоюзной организации на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.2. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, при их наличии, работникам: уходящим

в отпуск, на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам СШ по утвержденному, по согласованию с профкомом перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам (Положением о выплатах материальной помощи).

7.3. Осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии, при их наличии, выплату дополнительного выходного пособия следующим категориям увольняемых работников:

- получившим трудовое увечье в данной СШ;
- имеющим стаж работы в данной СШ свыше 10 лет (в размере оклада или среднемесячной заработной платы);
- всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией СШ.

## **8. Охрана труда и здоровья**

8.1. Работодатель обязуется:

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

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

8.3. Проводить в СШ аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

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

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

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

8.6. 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 за счет средств работодателя.

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

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

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

8.11. 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.

8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

8.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.14. Создать в СШ комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда.

8.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в СШ. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований)

работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.19. Один раз в полгода информировать коллектив СШ о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.20. Профком обязуется:

Организовывать проведение культурно-массовых, физкультурно-спортивных мероприятий, спортивных праздников, дней здоровья, фестивалей для работающих и членов их семей.

## **9. Гарантии профсоюзной деятельности**

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 373,374,376 ТК РФ).

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его

письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель за счет средств стимулирующего фонда СШ производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 20 % от заработной платы за участие в работе комиссий (по распределению стимулирующего фонда, аттестационной комиссии, комиссии по расследованию несчастных случаев, комиссии по охране труда и др.), экспертизу локальных нормативных актов, в урегулировании трудовых споров, разработке коллективного договора из средств фонда оплаты труда СШ).

Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития СШ.

9.9. Члены профкома включаются в состав комиссий СШ по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.10. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

## **10. Обязательства профкома**

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов СШ.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю (собственнику) СШ заявление о нарушении руководителем СШ, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского и пенсионного страхования.



10.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.11. Участвовать в работе комиссий СШ по тарификации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников СШ.

10.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зароботке и страховых взносах работников.

10.14. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях: смерти близких родственников и других экстремальных ситуациях.

10.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в СШ.

10.16. Осуществлять правовую пропаганду по трудовым, пенсионным и другим социально-экономическим вопросам.

## **11. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон**

Стороны договорились, что:

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.

11.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. 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.

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.



пронумеровано, прошито и скреплено  
печатью 13 (тринадцать) листов  
Директор МБУДО СШ по спортивной  
гимнастике  
Н.Н. Гончарова