

ПРИНЯТ  
на общем собрании работников  
МБУ ДО СШОР «Молодость»  
«07» июля 2023 года  
протокол № 01

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Спортивная школа олимпийского резерва «Молодость»  
Старооскольского городского округа  
на 2023-2026 годы

От работодателя:  
Директор  
МБУ ДО СШОР «Молодость»



В.С. Сельских

От работников:  
Представитель работников

А.Л.Исаев

Старый Оскол  
2023

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
зарегистрирован в отделе по труду и социальному  
партнерству департамента по экономическому  
развитию администрации Старооскольского  
городского округа Белгородской области  
Дата: « 11 » июля 2023 г.  
Регистрационный № 23-04-01/39  
Подпись  
ответственного лица

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Молодость» Старооскольского городского округа (далее – Коллективный договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Молодость» Старооскольского городского округа (далее - Учреждение).

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 интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель - муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Молодость» Старооскольского городского округа в лице директора Белых Валентины Сергеевны, именуемого далее Работодатель;

- работники Учреждения, именуемые далее Работники, представленные представителем работников.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.5. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента подписания его сторонами (ст.43 ТК РФ). Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.6. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 10 дней после его подписания.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения подведомственности (подчиненности) Учреждения, наименования, типа Учреждения, расторжения трудового договора с директором Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования.

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

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников Учреждения.

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

1.16. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно Работниками:

- учет мнения;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

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

## **II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, настоящим Коллективным договором, а также территориальными и региональными соглашениями и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

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

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

2.3. Трудовой договор с Работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

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.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Учреждение устанавливает Работникам заработную плату в соответствии с системой оплаты труда в зависимости от их квалификации, сложности, интенсивности, количества, качества и условий выполняемой работы; с учетом действующих базовых должностных окладов, гарантированных доплат, компенсационных и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера в пределах бюджетных ассигнований, направленных на оплату труда) в соответствии с Положением об оплате труда Работников Учреждения.

2.6. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебно-тренировочному плану, проведение эксперимента, а также изменение дополнительных общеобразовательных программ и т.п.) при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

О введении изменений существенных условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 162 ТК РФ).

2.7. Работодатель или его полномочный представитель перед заключением трудового договора с Работником обязан ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

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

Дополнительными основаниями расторжения трудового договора с тренерами-преподавателями являются:

- применение, в том числе однократное, физического и (или) психического насилия над личностью обучающегося;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

2.9. Представитель работников Учреждения:

- осуществляет контроль за соблюдением администрацией Учреждения ТК РФ и законодательства Российской Федерации в вопросах приема и перевода работника на другую работу;

2.10. Работодатель и Представитель работников договорились:

2.10.1. Осуществлять совместно тарификацию тренеров-преподавателей, своевременно уточнять тарификационные списки Работников в связи с изменением педагогического стажа работы, образования, присвоения квалификационной категории Работникам по итогам аттестации.

2.10.2. Разрабатывать совместно должностные инструкции для каждого Работника в соответствии с трудовым законодательством, профессиональными

стандартами, правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками.

2.10.3. Предоставлять преимущественное право составления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата Работников, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, следующих работников:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 25 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста, и лица, воспитывающие ребенка указанного возраста без матери;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
- совмещающих работу с обучением по специальности в учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

2.11. Обеспечить приостановление действия трудовых договоров, контрактов, заключенных с работниками, принимающими участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации.

### III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. Зарботная плата Работников Учреждения устанавливается Учреждением самостоятельно в зависимости от квалификации Работников, сложности и условий выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

3.2. Стороны исходят из того, что:

3.2.1. Зарботная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с:

- Положением об оплате труда работников муниципальных физкультурно-спортивных организаций, подведомственных управлению по физической культуре и спорту администрации Старооскольского городского округа;
- Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Молодость» Старооскольского городского округа;
- Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Молодость» Старооскольского городского округа;
- Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Молодость» Старооскольского городского округа за счет доходов, полученных от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

Зарботная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца (за первую половину месяца – 23 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 8 числа следующего месяца).

3.2.2. Продолжительность рабочего времени для тренеров-преподавателей

(включая старшего), устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю.

3.2.3. Тренерам-преподавателям, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно педагогической работы 18 часа в неделю.

Выполнение педагогической работы тренерами-преподавателями Учреждения характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной (тренировочной) нагрузки, (далее - нормируемая часть педагогической работы).

К другой части педагогической работы тренеров-преподавателей, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

3.2.4. Заработная плата Работников Учреждения состоит из:

- базового должностного оклада - минимальный оклад Работника, осуществляющего профессиональную деятельность в Учреждении по замещаемой должности, без учета гарантированных надбавок (доплат), выплат стимулирующего и компенсационного характера;

- гарантированных надбавок - надбавки, устанавливаемые к базовому должностному окладу за специфику работы в Учреждении;

- гарантированных доплат - доплаты за выполнение дополнительной работы в Учреждении, не входящей в круг основных обязанностей работника;

- выплат компенсационного характера - выплаты Работникам, занятым в Учреждении на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное, вечернее время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплат стимулирующего характера - выплаты, устанавливаемые Работникам Учреждения с целью повышения материального стимулирования высокопрофессионального труда и поощрения за индивидуальные результаты работы.

3.2.5. Оплата труда Работников осуществляется на основе базового оклада в зависимости от должности, гарантированных надбавок, доплат и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Базовый должностной оклад индексируется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Белгородской области, Старооскольского городского округа.

При почасовом методе нормирования труда норма часов непосредственно учебной работы (18 часов в неделю) является расчетной величиной для исчисления тренерам-преподавателям заработной платы за месяц с учетом установленного Учреждением объема педагогической нагрузки в неделю.

При подушевом методе нормирования труда тренерам-преподавателям, норма часов которых, с их письменного согласия, ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, расчет должностного оклада по расчетным нормативам за подготовку одного обучающегося по каждому этапу подготовки,

повышающим коэффициентам и расчет стимулирующих выплат за результативное участие в подготовке обучающегося производится от базового должностного оклада без учета фактически определенного объема выполненной учебной нагрузки.

Тренерам-преподавателям, норма часов которых ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, расчет выплат стимулирующего характера, кроме стимулирующих выплат за результативное участие в подготовке обучающегося, производится от базового должностного оклада с учетом фактически определенного объема выполненной учебной нагрузки.

Объем учебной нагрузки, установленной Работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.2.6. Размер, условия и порядок осуществления стимулирующих выплат определяются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

3.2.7. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

3.2.8. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени.

3.2.9. Месячная заработная плата Работника Учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени за месяц и выполнившего трудовые (должностные) обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

3.2.10. При расчете учебно-тренировочных часов на проведение занятий, начиная с групп начальной подготовки, предусматривается дополнительное количество часов (в пределах общей нормы часов, предусмотренных на реализацию соответствующей программы) для привлечения кроме основного тренера-преподавателя, хореографа и (или) других необходимых специалистов в соответствии с обоснованием и расчетами на основе утвержденной дополнительной образовательной программы спортивной подготовки. Основанием для привлечения нескольких специалистов для одновременной работы с группой обучающихся являются утвержденные федеральные стандарты спортивной подготовки (по видам спорта). При этом оплата труда данных специалистов, работающих одновременно с одной или несколькими группами (или индивидуально с обучающимися), осуществляется на основании Положения об оплате Работников Учреждения.

3.2.11. Заработная плата специалистов, служащих, административного, вспомогательного, обслуживающего персонала в Учреждении рассчитывается с учетом базового должностного оклада, повышающего коэффициента к базовому должностному окладу, гарантированных надбавок, гарантированных доплат, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением по оплате труда Работников Учреждения.

3.2.12. Заработная плата Работников Учреждения не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых

должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп Работников.

3.2.13. Изменение базовых должностных окладов может производиться при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией).

3.2.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несет Работодатель.

3.2.15. Представитель работников Учреждения осуществляет контроль за своевременной выплатой заработной платы, установлением стимулирующей доплаты и предоставления социальных льгот работникам Учреждения.

3.3. Премирование Работников осуществляется по решению директора Учреждения в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда Работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности. Размер премии может определяться как в процентах к базовому должностному окладу, так и в абсолютном размере.

3.4. Обеспечить сохранение уровня доходов работников и осуществление выплаты в размере не ниже средней заработной платы работникам, принимающим участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, на период прохождения военной службы, оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации.

3.5. Работодатель в пределах своей компетенции принимает необходимые меры:

3.5.1. По оплате отпуска не позднее, чем за 3 дня до его начала.

3.5.2. По выплате заработной платы с выдачей каждому Работнику расчетного листка с указанием в нем составных частей причитающейся Работнику заработной платы, размеров и оснований произведенных удержаний.

3.5.3. Для сохранения Работникам выплаты среднемесячной заработной платы в случае вынужденного простоя по вине Работодателя или по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника.

3.6. Стороны согласились:

3.6.1. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпускных, иных выплат, причитающихся Работнику, выплачивать денежную компенсацию в размере, определенном ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6.2. Сохранить среднюю заработную плату Работникам:

- за время участия их в забастовке, проводимой в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

- за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Представитель работников Учреждения осуществляет контроль за своевременной выплатой заработной платы, установлением стимулирующей выплаты и предоставления социальных льгот Работникам Учреждения.



## IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

4.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха Работников Учреждения устанавливается в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе приказом Министерства образования Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе приказом Министерства образования Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.1.3. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

4.1.5. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается исходя из количества часов по учебно-тренировочному плану, дополнительным образовательным программам спортивной подготовки, обеспеченности кадрами, других условий работы в Учреждении.

4.1.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и дополнительным общеобразовательным программам, сокращения количества групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

4.1.7. Объем учебной нагрузки, установленный 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 случая, указанного в п. 7.1.6 настоящего раздела.

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

4.1.9. Учебная нагрузка тренерам-преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный

год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогом на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.1.10. Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на них в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

4.1.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работодателя и оформляется письменным приказом (распоряжением) Работодателя и оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, определенном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.12. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия Работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать Работника к сверхурочным работам в соответствии со ст. 99 ТК РФ только с предварительного согласия Профкома.

К сверхурочной работе не допускаются беременные женщины, Работники в возрасте до 18 лет, другие категории Работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.1.13. Предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, в летний период в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха Работников. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия Работника. Продолжительность ежегодного отпуска устанавливается в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Отпуск за первый год работы предоставляется Работнику по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен Работнику и до истечения шести месяцев, а также в других случаях, определенных ст. 122 ТК РФ.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном объеме.

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

Изменение графика отпусков Работодатель может осуществлять с письменного согласия Работника.

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.

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).

4.1.14. Работникам может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению Работника в следующих случаях:

- вступление в брак – 3 календарных дня;
- вступление в брак детей – 2 календарных дня;
- рождение ребенка (отцу) - 2 календарных дня;
- смерть близких родственников (супруги/супруга, родителей, супруги/супруга, детей, братьев, сестер) – 3 календарных дня;
- проводы сына в армию – 2 календарных дня;
- юбилейная дата – 1 календарный день.

По согласованию сторон вышеуказанные отпуска могут быть предоставлены дополнительно без оплаты труда на срок до 10 календарных дней.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным оплачиваемым отпуском.

4.1.15. На основании листа нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении Работника о начале отпуска позднее, чем за 2 недели.

4.3.16. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется Работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – до 14 календарных дней в году;
- работникам, имеющим 2х и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- отцу, воспитывающему без матери ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- для проводов детей на военную службу – до 2 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудников правоохранительных органов, погибших или умерших вследствие ранения,

контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

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

4.1.18. Предоставление Работнику по инициативе Работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается.

4.1.19. Производить разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, продление, перенесение и отзыв из оплачиваемого отпуска с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

4.1.20. Предоставлять отпуск Работнику вне графика отпусков при предъявлении им путевки на санаторно-курортное лечение.

4.1.21. Общими выходными днями Работников являются суббота и воскресенье. Выходной день тренера-преподавателя определяется согласно расписанию учебно-тренировочных занятий.

4.1.22. График дежурств по Учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время перерыва для отдыха и питания Работников Учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

## **V. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

5.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. В случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

5.3.2. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ.

5.3.3. Организовывать проведение аттестации тренеров-преподавателей, инструкторов-методистов и руководящих работников и по ее результатам устанавливать Работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размеры оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.3.4. Направлять Работников на обучение с целью повышения квалификации по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК РФ),

сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

5.4. Представитель работников Учреждения осуществляет контроль за соблюдением администрацией Учреждения трудового законодательства в вопросах занятости Работников, принимает участие в проводимой Учреждением оценке результатов профессиональной деятельности тренеров-преподавателей и специалистов на соответствие их квалификационным требованиям.

5.5. При аттестации педагогических кадров руководствоваться приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 года № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», региональных нормативно-правовых документов по аттестации педагогических работников (с учетом их изменений и дополнений).

## **VI. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Содействовать проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации Работников, оказания эффективной помощи молодым педагогическим работникам в профессиональной и социальной адаптации.

6.1.2. Ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения Учреждения о наличии педагогических кадров и потребности в них с учетом возрастного состава, текучести кадров, фактической учебной нагрузки.

6.1.3. Координировать деятельность Учреждения, направленную на обеспечение современного развития кадров, на формирование позитивного отношения общественности к Учреждению.

6.1.3. Уведомлять Работников в письменной форме о сокращении численности или штата Работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов 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.

6.2. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

6.3. Работодатель и Представитель работников договорились, что:

6.3.1. Преимущественное право на сохранение рабочего места при сокращении численности или штата сотрудников Учреждения при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста, 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 профессиональной деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

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

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

6.3.4. Представитель работников Учреждения осуществляет контроль за соблюдением администрацией Учреждения ТК РФ в вопросах увольнения Работника.

6.3.5. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускать массовых сокращений Работников, заранее планировать трудоустройство высвобождаемых Работников.

6.3.6. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимать участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава учреждения;
- снижению текучести кадров, повышению уровня их квалификации;
- созданию условий для непрерывного профессионального образования Работников;
- проведению консультаций по проблемам занятости высвобождаемых Работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в Учреждении, источников их финансирования;
- определению более льготных критериев массового высвобождения Работников организации с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в области и особенностей деятельности организации;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым Работникам;
- сохранению прав Работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на пользование лечебными, лечебно-профилактическими организациями на равных с работающими условиях;
- предупреждению Работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца;
- недопущению увольнения Работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и профсоюзных организаций не менее чем за 2 месяца;
- определению порядка проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации Работников;
- созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения Работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения.

## VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Стороны договорились, что Работодатель обязуется:

Предоставлять гарантии и компенсации Работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.1.1. При увольнении Работника выплачивать денежную компенсацию за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Работнику проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении Работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года Работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе Работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

7.1.2. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся Работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.1.3. Устанавливать гарантированную надбавку молодым специалистам. Под молодым специалистом понимается сотрудник в возрасте до 35 лет, получивший среднее профессиональное или высшее профессиональное образование при первичном трудоустройстве по специальности в Учреждение, в течение года после окончания учебного заведения. Статус однократно действителен на срок не более 4-х календарных лет с даты назначения выплаты, размер надбавки составляет 30 процентов от базового должностного оклада.

7.1.4. Освобождать Работников при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с Работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

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.

7.2. В целях мотивации к сохранению собственного здоровья, популяризации здорового образа жизни Работников проводить освещение спортивных соревнований, их победителей и призеров в средствах массовой информации и на официальном сайте Учреждения.

7.3. Сохранять заработную плату Работникам в день участия в физкультурно-спортивных мероприятиях, в том числе в мероприятиях Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

7.4. Стороны договорились при наличии денежных средств выделять денежное вознаграждение Работникам в связи с юбилейными датами.

7.5. Представитель работников Учреждения осуществляет контроль за соблюдением администрацией предоставления Работникам гарантий и компенсаций.

7.6. Предоставлять Работникам, прошедшим вакцинацию один оплачиваемый день отдыха в день проведения вакцинации.

## VIII. ОХРАНА ТРУДА

8.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

8.2.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда.

8.2.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.

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

8.2.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также имеющими перерыв в работе более 60 дней и переведенными на другую работу Работниками Учреждения 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.

Организовывать обучение и проверку знаний Работников Учреждения по охране труда в соответствии с постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2021 года № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

8.2.6. Обеспечить профессиональную переподготовку определенной категории работников в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 16 сентября 2020 года № 1479 «Об утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации», а также порядок обучения



по программам противопожарного инструктажа в соответствии с приказом МЧС России от 18 ноября 2021 года № 806 «Об определении Порядка, видов, сроков обучения лиц, осуществляющих трудовую или служебную деятельность в организациях, по программам противопожарного инструктажа, требований к содержанию указанных программ и категорий лиц, проходящих обучение по дополнительным профессиональным программам в области пожарной безопасности».

8.2.7. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда: правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов за счет Учреждения.

8.2.8. 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.

8.2.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2006 года № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

8.2.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работниками Учреждения в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника (ст. 216.1. ТК РФ).

На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

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

8.2.12. 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.

8.2.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.2.14. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

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

8.2.16. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав

работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.2.17. 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, в соответствии с действующим законодательством.

8.2.18. 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.

8.3. Работники обязуются:

8.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

8.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

8.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

8.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

8.5. Представитель работников Учреждения осуществляет контроль за соблюдением администрацией ТК РФ по вопросам режима работы сотрудников, согласовывает расписание работы и графики отпусков сотрудников.

## **XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в отдел по труду и социальному партнерству администрации Старооскольского городского округа.

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 Учреждения.

11.4. Рассматривают 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, используя 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.



От работников  
Представитель работников

А.И. Иван