



КОМИТЕТ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ И СПОРТУ  
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ВИЧУГА  
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Детско - юношеская спортивная школа «Ногинец»

155300, г. Вичуга, ул. Большая Пролетарская, 1 А  
Тел. (849354) 2-25-73

От работодателя

Директор МБУДО ДЮСШ «Ногинец»

*Калугин*  
Калугин Ю.С.  
«20» октября 2017 г.

От коллектива

Председатель совета  
трудоу коллектива  
МБУДО ДЮСШ «Ногинец»

*Адулов*  
Адулов А.Н.  
«20» октября 2017 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО - ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ  
на 2017 -2020 гг.

Юридический адрес учреждения:  
155331, Ивановская область,  
г.Вичуга, ул Большая Пролетарская д 1А  
тел. 8(49354) 2-23-73  
noginets@bk.ru

Принят на общем собрании  
работников МБУДО ДЮСШ «Ногинец»  
от « 20 » октября 2017 г.

Комитет Ивановской области по труду,  
содействию занятости населения  
и трудовой миграции  
**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН**  
за № *21/2-57* от *27.10.17*  
подпись *Верднеев*

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЕ

Коллективный договор Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детско - юношеская спортивная школа «Ногинец» городского округа Вичуга (далее - МБУ ДО ДЮСШ «Ногинец», учреждение) на 2017 -2020 годы - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между сторонами социального партнерства - Работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.2. В настоящем коллективном договоре используются следующие понятия:

Работодатель – МБУДО ДЮСШ «Ногинец» в лице его представителя — директора учреждения Калугина Юрия Сергеевича (далее работодатель).

Работники учреждения, являющиеся трудовым коллективом, в лице представителя — председателя совета трудового коллектива МБУДО ДЮСШ «Ногинец» в лице Адулова Александра Николаевича (ПСТК);

Работники, имеют право уполномочить Совет трудового коллектива представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30,31 ТК РФ).

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУДО ДЮСШ «Ногинец», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников МБУДО ДЮСШ «Ногинец» в течение 10 дней после его подписания

1.6. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, всех работников организации под роспись, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.8. Общее собрание работников МБУДО ДЮСШ «Ногинец» представляет и защищает права и интересы сотрудников по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке. (Ст. 31 ТК РФ).

1.9. Все локальные нормативные акты МБУДО ДЮСШ «Ногинец», касающихся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, принимаются работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива (далее – СТК) учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством. По инициативе Работодателя председатель ПС может быть привлечен к непосредственному участию в разработке проекта такого локального акта. В случаях, прямо предусмотренных в коллективном договоре, Работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию с ПС. При нарушении данного порядка коллективного договора Работодатель обязуется отменить соответствующий акт по письменному требованию ПС.

1.10. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение ПС:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Соглашение по охране труда;
- 3) Положение об оплате труда;

4) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

5) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

6) Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнении;

7) Положение о защите персональных данных;

8) Установление сроков выплаты заработной платы работникам.

9) Расторжением трудового договора по инициативе работодателя с работниками, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ в соответствии со статьей 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).

10) Утверждение графика отпусков

11) Соглашение по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

12) Другие локальные акты.

1.10. Работодатель с учетом мнения совета трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

1.10.1. Режим рабочего времени:

- привлечение работника к сверхурочной работе;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- разделение рабочего дня на части вследствие особого характера труда.

1.10.2. Регулирование времени отдыха:

-установление порядка и условий предоставления ежегодных дополнительных неоплачиваемых отпусков.

1.10.3. График работы в каникулы.

1.10.4. Массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

1.10.5. Создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

1.10.6. Определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

1.11. Работодатель обязуется:

- ознакомить работника с его правом согласно ст.ст.52-53 ТК РФ и ст.26 ФЗ «Об образовании в РФ» участвовать в управлении образовательной организацией через действующий в учреждении представительного органа (представитель – Адулов А.Н.)

Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении МБУ ДО ДЮСШ непосредственно работниками и через совет трудового коллектива:

- учёт мнения (по согласованию) совета трудового коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе школы, внесении предложений по ее совершенствованию;

- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития школы;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы (ст.53 ТК РФ).

1.12. Коллективный договор сохраняет его действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.13. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.14. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.15. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего проведения ликвидации.

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

1.17. В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников образования по сравнению с Договором, действующими являются данные решения.

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

1.19. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.20. Договор открыт для присоединения к нему работников учреждения, не уполномочивших ранее стороны на его заключение.

1.21. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31 декабря 2020 года включительно.

## II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания в соответствии со ст. 189 ТК РФ регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются Работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива и являются приложением № 1 к коллективному договору.

(Нормы профессиональной этики педагогических работников в соответствии с законодательством РФ об образовании закрепляются в Кодексе профессиональной этики педагогических работников МБУДО ДЮСШ «Ногинец», который принимается работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива).

2.1.2. По согласованию с Советом трудового коллектива могут вводиться режимы рабочего времени МБУДО ДЮСШ «Ногинец», учитывающие специфику режима и условий труда.

### 2.2. Трудовой договор.

2.2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБУДО ДЮСШ «Ногинец» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.2.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.2.3. Руководитель, заместители руководителя и другие работники МБУДО ДЮСШ «Ногинец» помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на основе дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять в МБУДО ДЮСШ

«Ногинец» преподавательскую работу в группах (обучающихся), которая считается совмещением.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор, заключается только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2.5. Не устанавливать испытательный срок при приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

2.2.6. Заключить трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых должен быть подписан работодателем и работником. Один экземпляр договора передается работнику в день заключения, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

2.2.7. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 68 ТК РФ).

2.2.8. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации" квалификационных характеристик должностей работников образования, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.3. Трудовой договор с работником заключается:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

2.4. В трудовом договоре указываются сведения и условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работником устанавливается работодателем исходя из методических рекомендаций по организации деятельности спортивных школ в Российской Федерации Постановление правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 (с изменениями от 1 февраля 2005 г.), количества часов

по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МБУДО ДЮСШ «Ногинец».

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника либо по инициативе работодателя в случаях и порядке, указанном в п.2.10 настоящего коллективного договора.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором МБУДО ДЮСШ «Ногинец». Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников (до ухода в очередной отпуск) с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

2.6. При установлении педагогическим работникам, для которых МБУДО ДЮСШ «Ногинец» является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, может быть уменьшен или увеличен по инициативе работодателя в текущем учебном году, в зависимости от наполняемости групп

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в МБУДО ДЮСШ «Ногинец», а также педагогическим работникам других образовательных организаций, учреждений и другим работникам (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых МБУДО ДЮСШ «Ногинец» является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

2.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа МБУДО ДЮСШ «Ногинец» в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с согласия работника и с учетом мнения Совета трудового коллектива.

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

2.11. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке реализацию мер защиты персональных данных работников.

### III. АТТЕСТАЦИЯ, ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки работников и дополнительного профессионального образования для нужд МБУДО ДЮСШ «Ногинец».

3.2. Необходимость подготовки работников и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

Формы подготовки работников и дополнительного профессионального образования, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст.196 ТК РФ).

3.3.Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать подготовку и дополнительное профессиональное образование работников в соответствии с планом (в разрезе специальностей).

3.3.2. Организовывать подготовку работников и дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ)

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173—177 ТК РФ.

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования, обучение вторым профессиям.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических и руководящих работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Представлять в аттестационную комиссию (главную аттестационную комиссию) для прохождения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей) и руководящих работников с целью установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), проводимой один раз в 5 лет представление на аттестуемых работников. Представление должно содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых

качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности, информацию о прохождении педагогическим работником повышения квалификации, в том числе по направлению работодателя, за период, предшествующий аттестации, сведения о результатах предыдущих аттестаций.

Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ)

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

Работодатель обязуется:

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников МБУДО ДЮСШ «Ногинец» и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Совету трудового коллектива не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о

сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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

Увольнение работников, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 или пункту 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы, а в случае массового увольнения – не менее 8 часов в неделю.

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке ранее уволенных или подлежащих увольнению из МБУДО ДЮСШ «Ногинец» инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

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

4.4.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за 1 год до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие отцы и матери, воспитывающие детей до 14 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

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



## V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, условиями трудового договора, учебным расписанием, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива, графиком сменности, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБУДО ДЮСШ «Ногинец» должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

5.2. Для работников (кроме педагогических) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников МБУДО ДЮСШ «Ногинец» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах (п. 2 Примечания к Приложению к Приказу Министерства образования от 24.12.10 № 2075).

5.4. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается работодателем в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

5.5. Составление расписания учебно-тренировочных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников.

Педагогическим работникам, имеющим педагогическую нагрузку в размере ставки или меньше, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, остальным педагогическим работникам – по возможности. В методический день педагог не освобождается от участия в работе педагогических советов, тренерских советов и совещаний.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом МБУДО ДЮСШ «Ногинец» (заседания педагогического совета, тренерского совета и т.п.), педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности.

Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ. Педагогическим работникам в размере 42 календарных дней, обслуживающего персонала 28 календарных дней.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен работодателем под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв работника из отпуска производится в соответствии со ст.ст. 124, 125 ТК РФ. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.11. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ) при наличии денежных средств в ФОТ.

5.12. Ежегодный отпуск педагогическим работникам за первый год работы предоставляется в летний период, в том числе до истечения 6-ти месяцев работы, в полном объеме и оплачивается в полном размере.

5.13. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.14. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ТК РФ, и производится с их согласия

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, согласованными с Советом трудового коллектива.

Перерыв для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или графиками работы работников и составляет не менее 30 минут, которое в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

5.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.17. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.
- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования 15 календарных дней;
- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие лицензию образовательные учреждения среднего профессионального образования 10 календарных дней;
- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательные учреждения высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;

- работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
- отцу, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней.

5.17.1 Предоставлять работникам учреждения оплачиваемые кратковременные отпуска:

- бракосочетание самого работника – не менее 3 рабочих дней;
- бракосочетание детей – не менее 1 рабочего дня;
- рождение ребенка – не менее 1 рабочего дня;
- смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры – не менее 3 рабочих дней;
- уполномоченному по охране труда – не менее 2 рабочих дней в год
- 1 сентября родителям в случае поступления ребенка на учебу в 1 класс общеобразовательного учебного заведения.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть замена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

## VI.ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

6.1.Оплата труда работников МБУДО ДЮСШ «Ногинец» осуществляется в соответствии с Положением о новой системе оплаты труда (НСОТ).

Данное Положение разработано и утверждено директором МБУДО ДЮСШ «Ногинец» по согласованию с Советом трудового коллектива.

6.2. Заработная плата работников МБУДО ДЮСШ «Ногинец» не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

6.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в МБУДО ДЮСШ «Ногинец» системой оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

Заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности не может быть ниже максимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже 2 раз в месяц по безналичному расчету 14 числа - аванс и 29 числа -зарплата каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.4. Размеры должностных окладов и условия оплаты труда руководителя, специалистов, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала МБУДО ДЮСШ «Ногинец» устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами МБУДО ДЮСШ «Ногинец», трудовыми договорами, заключаемыми с работниками соответствующих категорий.

Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

6.5. Размеры выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) и стимулирующих выплат (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и локальными нормативными актами МБУДО ДЮСШ «Ногинец», трудовыми договорами, заключаемыми с работниками.

6.6. В случае изменения фонда оплаты труда МБУДО ДЮСШ «Ногинец» и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору сроком на 1 год, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

6.7. Система стимулирующих выплат работникам включает в себя стимулирующие надбавки (ежемесячно) и поощрительные выплаты по результатам труда. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогического работника, являются критерии, отражающие качество его работы.

6.8. Система стимулирующих выплат работникам обеспечивает выплаты стимулирующего характера административно-управленческому персоналу, педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим образовательный процесс, младшему обслуживающему персоналу МБУДО ДЮСШ «Ногинец» и др.

6.9. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с комиссией по распределению средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУДО ДЮСШ «Ногинец», с учетом мнения представительного органа.

6.10. Оплата труда работников МБУДО ДЮСШ «Ногинец», занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится с повышающим коэффициентом. В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными или опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

6.11. Изменение заработной платы (должностных окладов) производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- других установленных законом случаях.

6.12. Работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком истек срок действия квалификационной категории, оплата труда при выходе на работу сохраняется в течение года по ранее имевшейся квалификационной категории.

6.13. Оплата труда педагогическим работникам устанавливается с учетом имеющихся квалификационных категорий в течение срока их действия в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемой дисциплины;
- при переходе из негосударственной образовательной организации, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в

государственные образовательные учреждения, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают трудовые функции, профили работы (деятельности).

6.14. Работодатель обязуется обеспечивать:

- извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаниях, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

- выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). Выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

- при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат,

причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы,

-денежную компенсацию в размере не менее 1/300 действующей ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый просроченный день (ст. 236 ТК РФ), Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

- по желанию работника перечислять заработную плату на указанный счёт в банке.

- работникам открытие и обслуживание лицевых счетов в кредитном учреждении за счёт Учреждения.

- занятость работников во время карантинных, отмены занятий из-за сильных морозов или иных стихийных бедствий, а выплату заработной платы производить в полном размере.

6.15. Стороны договорились принимать меры по снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе. Профком координирует коллективные действия в соответствии с ТК РФ:

- осуществляет контроль за оплатой труда и выплат педагогическим работникам и руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий;

- оказывает бесплатную методическую, юридическую и практическую помощь членам профсоюза по защите их социально – экономических, трудовых прав, в том числе и при обращении в судебные инстанции;

- обеспечивает информационно – методическими материалами по вопросам оплаты труда, трудового законодательства, жилищного, пенсионного законодательства и норм социального страхования.

6.17. В соответствии со статьей 134 ТК РФ работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

## VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию за книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере установленном законодательством.

7.2. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.3. Совместно с профсоюзным комитетом содействует участию работников школы в конкурсах «Педагог дополнительного образования» и т.д.

Стороны договорились, что первичная профсоюзная организация:

7.4. В целях оказания помощи работникам образовательного учреждения оказывает социальную поддержку членам профсоюза.

Совершенствует практику оказания материальной помощи и поощрения профсоюзного актива.

7.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам в следующих случаях: - при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ); - при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ); - при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ); - по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ); - при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ); - при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ); - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ); - в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ); - в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.6. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное и медицинское страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ в размерах, определяемых законодательством.

## VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны совместно:

8.1. Обеспечивают приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

8.2. Разрабатывают предложения по развитию нормативной правовой базы в области охраны труда и экологической безопасности.

8.3. Осуществляют постоянный контроль за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда, предоставлением компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

8.4. Обобщают и распространяют передовой опыт по улучшению условий и охраны труда, в сфере производственной и экологической безопасности.

8.5. Способствуют развитию единой информационной системы в области охраны труда.

8.6. Оказывают содействие работникам в прохождении ежегодной диспансеризации.

Работодатель обязуется:

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

8.8. Для реализации этого права заключить соглашение по улучшению условий и охране труда и снижению уровней профессиональных рисков с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.9. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками школы 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 учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

8.11. Обеспечивать работников за счет средств учреждения спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты по установленным нормам, а также обеспечивает гарантиями и компенсациями работников, занятых во вредных условиях труда.

8.12. Обеспечивать смывающими и обезвреживающими средствами согласно приказу Минздравсоцразвития № 1122н.

8.13. Не допускать работников к выполнению трудовых обязательств без прохождения обязательных медицинских осмотров или при наличии у них противопоказаний.

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

8.15. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения совета трудового коллектива в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов

8.16. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций, но охране труда.

8.17. Создать в МБУДО ДЮСШ «Ногинец» комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены совета трудового коллектива и администрации учреждения.

8.18. Осуществлять совместно с советом трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.19. 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.

8.20. Один раз в год информировать работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.21. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

8.22. Предоставлять органам общественного контроля за соблюдением требований охраны труда, информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

Совет трудового коллектива:

8.23. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий охраны труда.

8.24. Избрать уполномоченного по охране труда из состава совета трудового коллектива.

8.25. Обеспечивать формирование и организацию деятельности комиссии по охране труда в учреждении.

8.26. Организовывать работу уполномоченного по охране труда.

8.27. Участвовать в разработке Положения об организации работы по охране труда в общеобразовательном учреждении

8.28. В случаях ухудшения условий учёбы, труда (отсутствие нормальной освещенности, несоблюдения температурного режима, повышенного уровня шума и т. д.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности уполномоченный по охране труда вправе внести представление

руководителю образовательного учреждения, обратиться в соответствующий орган по труду о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

8.29. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия

8.30. Проводить работу по оздоровлению детей работников.

#### IX. ГАРАНТИИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА

Стороны договорились о том, что:

9.1. Интересы работника защищает представительный орган трудового коллектива.

9.2 Представительный орган избирается на общем собрании трудового коллектива в количестве 5 (пять) человек на учебный год

9.3. Представительный орган осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение им условий коллективного договора, соглашений (ст. 370 ТК РФ).

9.4. Работодатель принимает решения по согласованию с представительным органом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.5. Увольнение работников, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения представительного органа в соответствии со статьей 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).

#### X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА

Представительный орган обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам .

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 ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ). Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.5. Совместно вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

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

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

10.8. Участвовать в работе комиссий МБУДО ДЮСШ «Ногинец» по тарификации, охране труда и других.

10.9. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников МБУДО ДЮСШ «Ногинец».

10.10. Делегировать в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации, которая может служить основанием для увольнения работника в соответствии с п. 3 части первой ст. 81 ТК РФ представителя МБУДО ДЮСШ «Ногинец».

В аттестационную комиссию направляется выписка из решения общего собрания.



## XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

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

11.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.

11.3. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

11.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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

Принято и  
продумано вано  
16.08.2010



Директор АБУ РО  
"ЮНИ" "Коллеж"  
Коллеж "Пассажирский".