

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Специализированная детско-юношеская спортивная школа олимпийского  
резерва № 16 по художественной гимнастике»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2018 – 2020 гг.

УТВЕРЖДЕН  
Общим собранием Учреждения  
МБУ ДО СДЮСШОР № 16  
Протокол № 2  
« 20 » 9 / 2017 г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
МБУ ДО СДЮСШОР № 16

С.А.Володеева  
С.А.Володеева

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Министерство социальной политики Нижегородской области ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата « <u>20</u> » <u>МАРТА</u> 201 <u>8</u> г. № <u>13/18-62</u>
<u>БЕЗ ЗАМЕЧАНИЙ</u> (с приложением) (наличие/отсутствие замечаний)
<u>ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА</u> (должность)
<u>А.И.Святченко</u> (подпись) (Ф.И.О.)

город Нижний Новгород

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Специализированная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва № 16 по художественной гимнастике (далее - учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее-ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и установлению дополнительных социально-экономических, правовых гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

-работники учреждения;

-работодатель в лице его представителя – директора Володеевой Светланы Александровны.

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

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, в том числе изменение типа образовательного учреждения (казенное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.13. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.14. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

## **II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2.1. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывают стороны. Один экземпляр трудового договора (эффективного контракта) передается работнику, другой хранится у Работодателя.

Получение Работником экземпляра трудового договора (эффективного контракта) подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора (эффективного контракта), хранящемся у работодателя.

2.3. В трудовом договоре (эффективном контракте) оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта) допускаются только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта) заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться.

2.6. Учебная нагрузка на новый учебный год тренеров-преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

2.7. При установлении тренерам-преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность групп.

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре (эффективном контракте) или приказе работодателя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
  - изменения результатов выступлений на соревнованиях;
  - изменения количества часов по учебным планам и программам, количества учащихся, групп;

- восстановления на работе тренера -преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
- возвращения на работу педагогических работников по окончании длительного отпуска сроком до одного года.

Для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

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

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

2.11. При изменении определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта) без изменения его трудовой функции работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74ТК РФ).

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

2.12. Работодатель обязан при приеме на работу до подписания трудового договора (эффективного контракта) с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

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

#### **Стороны пришли к соглашению в том, что:**

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

3.2. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

#### **Работодатель обязуется:**

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

3.4. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 07.04.2014. №276 « Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

##### **Работодатель обязуется:**

4.1. Сообщать в письменной форме о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров (эффективных контрактов) с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

В случае ликвидации организации уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Стороны договорились считать массовым высвобождение более 3 работников.

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

##### **Стороны договорились, что:**

4.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии); проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с профессиональной деятельностью.

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

4.5. 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.

#### **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ОТДЫХ.**

##### **Работодатель обязуется:**

5.1. Установить нормальную продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю для руководителей организации, административно-хозяйственного персонала.

5.2. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю для педагогических работников (ст. 333 ТК РФ).

5.3. Установить педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12. 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре.

5.4. Составлять расписание занятий с учетом рационального использования рабочего времени работников.

5.5. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 ТК РФ).

5.6. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством (ст. 99 ТК РФ).

5.7. Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором (эффективным контрактом), должностными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

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

В эти периоды работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул.

5.9. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков согласованным не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.372 ТК РФ).

5.10. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

5.11. Педагогическим работникам учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ). Порядок и условия предоставления отпуска определяются локальными нормативными актами учреждения.

5.12. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

#### **Работодатель вправе:**

5.14. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы:

- в связи с особой датой работника (50,55 лет и 60 лет) - 1 день;
- при уходе за больным родственником – от 3 до 14 дней;
- работникам, для сопровождения детей младшего школьного возраста в первый класс – 1 день;
- работникам, имеющим детей-инвалидов - до 14 календарных дней в году.

5.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

#### **Стороны договорились:**

5.16. Режим рабочего времени в учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем.

5.17. Работникам Учреждения запрещается изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы, отменять или сокращать продолжительность занятий, удалять учащихся с занятий.

5.18. При необходимости работодатель может изменить режим рабочего времени отдельных категорий работников.

5.19. Общим выходным днем является воскресенье. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается для участия в спортивных и физкультурных мероприятиях.

5.20. За работу в выходной и нерабочие праздничные дни работнику предоставляется другой день отдыха.

5.21. Не вести длительные личные телефонные разговоры (свыше 15 минут за рабочий день), не использовать Интернет в личных целях.

5.22. Время для отдыха и питания не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

## **VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

### **Стороны договорились:**

6.1. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда учреждения, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц в денежной форме.

6.3. Перечисление заработной платы происходит на банковскую карту работника. Днями выплаты заработной платы являются: 5 число следующего месяца и соответственно 20 число (авансирование) текущего месяца.

6.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель учреждения.

6.5. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ). Местом выдачи расчетных листков считать бухгалтерию учреждения.

### **Работодатель обязуется:**

6.6. Устанавливать минимальный оклад, минимальную ставку заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством РФ базовых окладов, базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп и не ниже минимального размера оплаты труда.

6.7. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

6.8. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности, на начало учебного года составлять и утверждать тарификационный список.

6.9. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в период задержки ключевой ставки Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При

неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст.326 ТК РФ) .

## **VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

### **Работодатель обязуется:**

7.1. Обеспечить работникам безопасные условия труда, внедрять современные средства , предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ ).

7.2. Для реализации этих задач проводить мероприятия по охране и улучшению безопасности труда.

7.3. Создать совместную комиссию по охране труда.

7.4. Два раза в год проводить под роспись инструктаж по охране труда; организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

7.5. Обеспечивать наличие в учреждении нормативных и справочных материалов по охране труда, правил и инструкций, журналов учета.

7.6. Обеспечить проведение бесплатных для работников вакцинацию и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011г. № 302н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

7.7. Проводить специальную оценку условий труда не реже одного раза в пять лет.

7.8. Обеспечить приобретение и выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказами Минздравсоцразвития № 290н от 01.06.2009 г., № 777н от 1 сентября 2010 г.

7.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.

7.10. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

7.11. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок ( ст. 220 ТК РФ ).



7.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровью 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 за счет экономии фонда заработной платы.

7.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

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

7.14 Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

#### **Работники обязуются:**

7.15. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, проходить обучение и проверку знаний по охране труда, извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников, проходить вакцинацию, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

7.16. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

### **VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

#### **Стороны договорились:**

8.1. Оказывать материальную помощь в пределах фонда оплаты труда, за счет экономии фонда оплаты труда и других средств.

### **IX. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном главой 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам организации и разрешаются в порядке, предусмотренном главой 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

### **X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами, а также органами по труду. При проведении контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

10.2. Стороны один раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем Собрании учреждения.

10.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию Сторон и утверждаются на общем Собрании учреждения.

10.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.