

Представитель работодателя -  
директор Федерального  
государственного бюджетного  
учреждения профессиональной  
образовательной организации  
«Смоленское государственное училище  
(техникум) олимпийского резерва»



Ю.А. Глебов

15 января 2018 года

Представитель работников –  
председатель Совета трудового  
коллектива Федерального  
государственного бюджетного  
учреждения профессиональной  
образовательной организации  
«Смоленское государственное училище  
(техникум) олимпийского резерва»

А.А. Морозова

15 января 2018 года

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Федерального государственного бюджетного учреждения профессиональной  
образовательной организации «Смоленское государственное училище  
(техникум) олимпийского резерва»  
на 2018-2020 годы**

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения
2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации
3. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости
4. Рабочее время и время отдыха
5. Условия и охрана труда
6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями
7. Заключительные положения

## **Раздел 1. Общие положения**

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении профессиональной образовательной организации «Смоленское государственное училище (техникум) олимпийского резерва» (далее – ФГБУ ПОО «СГУОР», училище) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

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

Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования училища, в том числе изменения организационно-правовой формы, расторжения трудового договора с директором училища.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) училища Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

При ликвидации училища Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

Пересмотр обязательств Договора не может приводить к снижению уровня социально—экономического положения работников училища.

Стороны имеют право продлить действие Договора на срок до трех лет.

### **1.1. Сторонами настоящего Договора являются:**

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя Глебова Юрия Александровича, директора училища.

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя Морозовой Анны Алексеевны, председателя Совета трудового коллектива.

### **1.2. Предмет Договора**

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и

другим вопросам, определенным Сторонами.

## **Раздел 2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации**

2.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.1.2. Заработную плату выплачивать два раза в месяц 8 и 23 числа каждого месяца, путем перечисления на лицевой счет работника в банке за счет работодателя.

2.1.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами.

2.1.4. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного органа училища.

2.1.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

2.1.6. Систему оплаты устанавливать с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

2.1.7. Заработная плата работника не должна быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

2.1.8. Фонд оплаты труда работников училища формировать на календарный год, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке федеральным учреждениям из федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.1.9. Штатное расписание училища, включающее в себя все должности служащих (профессии рабочих), утверждать руководителем училища.

2.1.10. Размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования определять самостоятельно в пределах имеющихся средств на

оплату труда работников училища, а также без ограничения их максимальными размерами.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников училища устанавливать на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным в установленном порядке Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.1.11. Устанавливать работникам училища персональные надбавки.

2.1.12. Персональные надбавки к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливать работникам училища с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

2.1.13. Персональные надбавки к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливать на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, не ограничивая максимальным пределом.

2.1.14. Решения о введении соответствующих надбавок принимать с учетом обеспеченности финансовыми средствами.

2.1.15. Педагогическим работникам училища за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в год за ставку заработной платы устанавливать фиксированный размер должностного оклада или ставки заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Норму часов преподавательской работы (нормируемую часть педагогической работы) на ставку заработной платы педагогических работников училища считать согласно норме, устанавливаемой федеральными органами исполнительной власти, - 720 часов в год.

Установить продолжительность рабочего времени педагогических работников не более 36 часов в неделю.

Ставки заработной платы, установленные за 720 часов преподавательской работы в год, являющейся нормируемой частью педагогической работы, выплачивать педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой.

В соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта и иными нормативно-правовыми актами тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям, осуществляющим деятельность по реализации программ спортивной подготовки и программ среднего профессионального образования в области физической культуры и спорта, норма часов учебно-тренировочной работы за ставку заработной платы составляет 936 часов в год, определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 52 учебные недели при норме часов педагогической работы за ставку заработной платы 18 часов в неделю. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников устанавливать с включением в них размера ежемесячной денежной

компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями не ниже размера, установленного по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Среднюю месячную заработную плату преподавателям училища на начало учебного года устанавливается путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовую ставку определять путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

2.1.16. Оплата труда тренерско-педагогического состава производить по "почасовому" методу расчета оклада (должностного оклада) (До) и производится по формуле:

$$Д_о = Об \times К_н / 18 \times S$$

где, Об - базовый оклад по должности, предусмотренный локальными нормативными актами организации.

К<sub>н</sub> - количество часов в неделю, проводимых тренером-преподавателем учебно-тренировочных занятий согласно утвержденному в училище расписанию тренировочных занятий, согласно программе спортивной подготовки по виду спорта.

S - коэффициент специализации, 1,15, установленный для специализированных отделений, включенных в Перечень организаций, использующих наименование «Олимпийский».

2.1.17. Оплату труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производить пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производить отдельно по каждой из должностей.

2.1.18. Выплаты компенсационного характера.

2.1.18.1. Выплаты компенсационного характера устанавливать к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.1.18.2. В училище устанавливать следующие виды выплат компенсационного характера согласно приложению № 1 к приказу Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»:

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;

- доплата за увеличение объема работы;
  - доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
  - доплата за выполнение работ различной квалификации;
  - доплата за работу в ночное время;
- в) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

2.1.18.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.1.18.4. Руководителю училища принимать меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленной трудовым законодательством Российской Федерации.

Оплату труда в повышенном размере работников училища устанавливать с учетом результатов специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

2.1.18.5. Оплату труда работников училища, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере производить по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производить.

При выполнении работ с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда к тарифным ставкам и должностным окладам работников производить доплаты в размере 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы согласно утверждаемым перечням работ с неблагоприятными условиями труда.

2.1.18.6. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника училища без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливать по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.1.18.7. Доплату за работу в ночное время производить работникам училища за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Установить размер повышения оплаты труда за работу в ночное время - 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час в ночное время.

2.1.18.8. Доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производить работникам училища, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.1.18.9. Сверхурочную работу оплачивать за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере

в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.18.10. Надбавку за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливать в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

2.1.19. Выплаты стимулирующего характера.

2.1.19.1. Устанавливать следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за наличие квалификационной категории в виде повышающих коэффициентов.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливать за наличие квалификационной категории в следующих размерах:

Наличие квалификационной категории	Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
высшая	0,12
первая	0,08

Работникам, привлекаемым для занятий на условиях почасовой оплаты труда, повышающий коэффициент к ставке заработной платы устанавливать в следующих размерах: для профессора, доктора наук – в размере 1,5;

для доцента, кандидата наук – в размере 0,8;

для не имеющих ученой степени – в размере 0,2.

- премия за образцовое выполнение государственного задания;

в) выплаты за стаж непрерывной работы.

Надбавку за стаж непрерывной работы выплачивать в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате работника по основной работе за фактически отработанное время при наличии источника финансирования.

Размер надбавки составляет при стаже работы:

от 3 лет до 8 лет - 10 %;

от 8 лет до 13 лет - 15 %;

от 13 лет до 18 лет - 20 %;

от 18 лет до 23 лет - 25 %;

свыше 23 лет - 30%.

г) премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;

- премия по итогам работы за квартал;

- премия по итогам работы за год.

2.1.19.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в училище показателей и критериев оценки эффективности труда работников училища. Начиная с 1 января 2017 года объем средств на выплаты стимулирующего



характера должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований федерального бюджета.

2.1.19.3. Разработку показателей и критериев оценки эффективности труда осуществлять с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.1.19.4. Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливать как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном значении.

2.1.19.5. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформлять локальным нормативным актом училища с обязательным указанием причины.

2.1.20. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера училища устанавливать на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Выплаты компенсационного характера для заместителей и главного бухгалтера устанавливать в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей училища и главного бухгалтера при переводе их на эффективный контракт устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы.

2.1.21. Заработную плату работника предельными размерами не ограничивать.

2.1.22. Производить работникам училища другие выплаты (материальная помощь), не связанные с исполнением работниками трудовых обязанностей и результатами деятельности, при наличии средств.

2.2. Особенности оплаты труда педагогических работников училища (преподавателей).

2.2.1. Стороны договорились оплату труда преподавателей устанавливать исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющуюся нормируемой частью педагогической работы, устанавливать в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

2.2.2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в училище, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливать самостоятельно.

Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей учреждений устанавливать путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа. В ставку почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

2.2.3. Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливать исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам.

2.2.4. Право распределять учебную нагрузку предоставить Работодателю с учетом мнения представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

2.2.5. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества студентов и часов по учебным планам и программам.

2.2.6. Учебную нагрузку на общевыходные и праздничные дни не планировать.

2.2.7. Учебную нагрузку на учебный год для преподавателей училища ограничить верхним пределом 1440 часов.

2.2.8. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем училища, определяется собственником имущества училища либо уполномоченным собственником лицом (органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим училищем.

2.2.9. Учебную нагрузку преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливать на общих основаниях, а затем передавать для выполнения другим преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

2.2.10. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебную нагрузку устанавливать из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения.

2.2.11. До начала учебного года среднюю месячную заработную плату преподавателей определять путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

2.2.12. Установленную среднюю месячную заработную плату выплачивать преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

2.2.13. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, среднюю месячную заработную плату определять путем умножения их часовых

ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработную плату за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивать за фактическое количество часов по часовым ставкам.

2.2.14. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработную плату выплачивать из расчета установленной преподавателю месячной ставки заработной платы.

2.2.15. При повышении размера ставки заработной платы среднюю месячную заработную плату определять путем умножения нового размера часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

2.2.16. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачивать дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эту оплату производить ежемесячно или в конце учебного года.

2.2.17. Оплату труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производить дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжалось непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производить перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

2.2.18. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц.

2.2.19. Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

2.2.20. Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех указанных случаях уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачивать дополнительно по часовым ставкам также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эту оплату производить ежемесячно или в конце учебного года.

2.2.21. Преподавателям училища, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивать заработную плату в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

2.2.22. Изменение размеров оплаты труда (ставок заработной платы

(должностных окладов), применение повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы (должностным окладам), а также установление доплат, надбавок с учетом нижеследующих показателей осуществлять:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук - с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссией о присуждении ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплату заработной платы (исходя из более высокого размера) производить со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.3. Особенности оплаты труда педагогических работников училища (тренеров-преподавателей).

2.3.1. Стороны договорились оплату труда тренеров-преподавателей устанавливать исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Заработная плата тренера-преподавателя состоит из должностного оклада (ставки заработной платы) и повышающих коэффициентов к нему.

Норму часов тренерско-преподавательской работы за ставку заработной платы, являющуюся нормируемой частью педагогической работы, устанавливать в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

2.3.2. Норму часов учебной (тренировочной) работы за ставку заработной платы считать 936 часов в год, определяя объем годовой учебной нагрузки из расчета на 52 учебные недели при норме часов педагогической работы за ставку заработной платы 18 часов в неделю.

Объем учебной нагрузки тренеров-преподавателей устанавливать исходя из количества часов по программам спортивной подготовки по видам спорта, разработанными в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки.

2.3.3. Право распределять учебную нагрузку предоставить Работодателю с учетом мнения представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

2.3.4. Объем учебной нагрузки, установленный тренеру-преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества студентов и часов по учебным планам и программам.

2.3.5. Учебную нагрузку на общевыходные и праздничные дни не планировать.

2.3.6. Учебную нагрузку на учебный год для тренеров-преподавателей

училища ограничить верхним пределом 1872 часа.

2.3.7. Учебную нагрузку тренерам - преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливать на общих основаниях, а затем передавать для выполнения другим тренерам-преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

2.3.8. Тренерам-преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске, учебную нагрузку устанавливать из расчета ее объема на полный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения.

2.3.9. До начала учебного года среднюю месячную заработную плату тренеров-преподавателей определять путем умножения часовой ставки тренера-преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 12 месяцев.

2.3.10. Тренерам-преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, среднюю месячную заработную плату определять путем умножения их часовых ставок на объем нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработную плату за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивать за фактическое количество часов по часовым ставкам.

2.3.11. Тренерам-преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработную плату выплачивать из расчета установленной преподавателю месячной ставки заработной платы.

2.3.13. При повышении размера ставки заработной платы среднюю месячную заработную плату определять путем умножения нового размера часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 12 учебных месяцев.

2.3.14. Часы тренерско-преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачивать дополнительно по часовым ставкам только после выполнения тренером-преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эту оплату производить ежемесячно или в конце учебного года.

2.3.15. Оплату труда тренеров-преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производить дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения тренером-преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжалось непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производить перерасчет средней заработной платы тренеров-преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для тренеров-преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

2.3.16. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством тренеры-преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения тренеров-преподавателей от

учебных занятий без сохранения заработной платы установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц.

2.3.17. Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

2.3.18. Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех указанных случаях уменьшению не подлежит. Часы тренерско-преподавательской работы, выполненные тренером-преподавателем в течение года сверх уменьшенной нагрузки, оплачивать дополнительно по часовым ставкам также только после выполнения тренером-преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эту оплату производить ежемесячно или в конце учебного года.

2.3.19. Тренерам-преподавателям училища, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивать заработную плату в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

2.3.20. Изменение размеров оплаты труда (ставок заработной платы, должностных окладов), применение повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы (должностным окладам), а также установление доплат, надбавок с учетом нижеследующих показателей осуществлять:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук - с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссией о присуждении ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплату заработной платы (исходя из более высокого размера) производить со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

#### 2.4. Гарантии и компенсации.

2.4.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных Правительством Российской Федерации.

2.4.2. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177).

2.4.3. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для повышения квалификации работников. Дополнительное профессиональное образование

педагогических работников по профилю педагогической деятельности производить не реже чем один раз в три года в соответствии с законодательством Российской Федерации.

### **Раздел 3. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости**

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному органу училища не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников училища может привести к массовому увольнению работников - работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации училища, при ухудшении финансово-экономического положения училища.

3.3. При сокращении численности или штата работников училища преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной квалификации может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшим в организации более пяти лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- лицам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения ими возраста трех лет;
- лицам, награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

3.4. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией училища, сокращением численности или штата работников училища, предоставляется свободное от работы время (не менее 10 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства училища).

3.5. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

### **Раздел 4. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка училища, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемым Работодателем с учетом мнения

представительного органа работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом училища.

4.2. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего распорядка и Уставом.

4.3. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.4. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования времени преподавателей.

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

4.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников училища к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению администрации. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.99 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.6. В случаях предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.7. Привлечение работников училища к выполнению работы, не предусмотренной Уставом училища, правилами внутреннего распорядка училища, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.8. Время зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников училища.

В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом Работодателя.

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

4.9. В каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий



персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.11. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам с ненормированным рабочим днем (список должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагается к Коллективному договору, приложение № 1).

4.12. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье – 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста 1 сентября в школу – 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 3 календарных дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников – 5 календарных дней.

4.13. Предоставлять педагогическим работникам училища не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом училища.

4.14. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и Работодателем.

## **Раздел 5. Условия и охрана труда**

5.1. В области улучшения условий и охраны труда стороны договорились:

5.1.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами по охране труда гарантирует права работникам училища на охрану труда и обязуется выделять на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим Коллективным договором и ежегодными соглашениями по охране труда, средства в пределах сумм, предусмотренных сметой затрат на выполнение утвержденных мероприятий.

5.1.2. Кроме предусмотренных законодательством РФ льгот и компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, Работодатель может предоставлять дополнительные средства индивидуальной защиты, форменную или технологическую одежду, льготы и

компенсации с учетом специфики условий труда. Перечень и порядок предоставления таких средств определяются Соглашением по охране труда (далее - Соглашение) и трудовым договором работника.

5.1.3. Мероприятия по охране труда оформляются ежегодными Соглашениями по охране труда.

5.1.4. Соглашение по охране труда является правовой формой планирования и проведения мероприятий по охране труда с указанием затрат, сроков выполнения и ответственных должностных лиц.

5.1.5. Соглашение вступает в силу с момента подписания его сторонами либо со дня, установленного Соглашением. Внесение изменений и дополнений в Соглашение производится по взаимному согласию сторон.

5.1.6. Контроль за выполнением Соглашения, состоянием охраны труда и выполнением Работодателем и работниками приказов и норм, касающихся охраны труда, осуществляет комиссия из уполномоченных представителей сторон.

5.2. Обязательства Работодателя.

5.2.1. Работодатель обязуется:

5.2.1.1. Выполнять Соглашение по охране труда.

5.2.1.2. Создавать условия труда в учебных и служебных помещениях училища, соответствующие санитарным нормам.

5.2.1.3. Проводить специальную оценку условий труда для объективной оценки состояния условий труда работников и выявления опасных и вредных производственных факторов. В состав аттестационной комиссии включаются представители Совета трудового коллектива училища и представители комиссии по охране труда училища.

5.2.1.4. Утверждать в установленном порядке на основании результатов специальной оценки условий труда:

- список профессий и должностей с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда с указанием опасных и вредных производственных факторов, которые имеются на рабочих местах, если таковые условия труда будут выявлены;

- список профессий и должностей на предоставление средств индивидуальной, коллективной защиты, компенсаций и льгот за тяжелые, вредные и опасные условия труда с указанием в нем соответствующих средств, компенсаций и льгот, если таковые условия труда будут выявлены;

- список профессий и должностей, в соответствии с которым работники проходят обязательные предварительные и периодические медосмотры;

- перечень профессий и видов работ, на которые должны быть разработаны инструкции по охране труда и должностные инструкции с указанием в них обязательных требований по охране труда;

- рекомендации по улучшению условий труда.

5.2.1.5. Проводить за счет средств Работодателя медицинские и профессиональные осмотры.

5.2.1.6. Выдавать за счет средств Работодателя молоко и другие равноценные пищевые продукты в случаях, предусмотренных законодательством, Соглашением по охране труда, трудовыми договорами работников.

5.2.1.7. Выдавать за счет средств Работодателя специальную одежду, форменную и технологическую одежду, обувь и другие средства индивидуальной

защиты в случаях, оговоренных законодательством, данным Коллективным договором, Соглашением по охране труда, трудовыми договорами работников.

5.2.1.8. Проводить инструктажи, обучение и проверку знаний по охране труда работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж и обучение.

5.2.1.9. Оказывать методическую и другую помощь руководителям подразделений по разработке новых и пересмотру действующих инструкций по охране труда и пожарной безопасности для работников и обучающихся.

5.2.1.10. Обеспечить условия и охрану труда женщин, и в том числе осуществлять комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и опасными условиями труда.

5.2.1.11. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 21 года на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;
- устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

5.2.1.12. Обеспечивать экологическую и радиологическую безопасность работников с использованием инструментальных замеров и доведением результатов замеров до сведения всех работников.

5.2.1.13. В холодный период времени, при понижении температуры в аудиториях и на рабочих местах ниже 17 градусов, устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени. По представлению руководителя подразделения с учетом мнения Совета трудового коллектива и инженера по охране труда для вспомогательного персонала рабочее время сокращается на 1, 2, 3 и 4 часа, соответственно, при температуре на рабочем месте 16, 15, 14 и 13°C. При понижении температуры ниже 13°C, для всех работа и учебные занятия прекращаются, а зарплата работников сохраняется.

5.2.1.14. Разрабатывать мероприятия, направляемые на подготовку к новому учебному году, с учетом мнения Совета трудового коллектива.

5.3. Обязательства работников.

5.3.1. Работники обязуются:

5.3.1.1. Соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.4. Обязательства Совета трудового коллектива училища.

5.4.1. Совет трудового коллектива училища обязуется:

5.4.1.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий охраны труда и выполнением Работодателем обязанностей по охране труда.

5.4.1.2. Силами актива оказывать практическую помощь в обеспечении отдела охраны труда нормативно-правовой документацией, анализе состояния производственного травматизма, профзаболеваний.

5.4.1.3. Оказывать помощь работникам в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях.

5.4. Совместные обязательства сторон.

5.4.1. Стороны обязуются:

5.4.1.1. Создать в училище постоянно действующую на паритетных началах комиссию по охране труда из представителей сторон в количестве 5 человек.

5.4.1.2. Обеспечить выборы уполномоченного по охране труда и оказывать ему постоянную поддержку в выполнении его обязанностей.

5.4.1.3. Проводить два раза в год совместный контроль состояния условий и охраны труда и пожарной безопасности во всех подразделениях училища.

## **Раздел 6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями**

6.1. В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон.

6.2. Училище, в пределах своей имеющихся средств их фонда оплаты труда оказывает работникам материальную помощь в случае:

утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия, кражи;

потребности в лечении или восстановлении здоровья вследствие болезни (травмы), длительного заболевания, несчастного случая;

ухода в ежегодный очередной отпуск;

в связи со смертью членов семьи (муж, жена, сын, дочь) или близких родственников (отец, мать, брат, сестра);

в связи с бракосочетанием штатного работника;

в случае рождения ребенка;

в связи с удорожанием стоимости питания;

в связи с тяжелым материальным положением по решению директора.

Порядок, условия и размеры материальной помощи устанавливаются положением об оплате труда.

Училище при наличии средств выплачивает премию:

к 23 февраля, 8 марта, Дню учителя, Дню физкультурника;

к юбилейным датам при достижении работником возраста 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет, 80 лет.

Размеры вышеуказанных премиальных выплат устанавливаются положением об оплате труда.

При расторжении трудового договора по инициативе работника в связи с достижением пенсионного возраста, увольняемому работнику выплачивается среднемесячный заработок за два месяца со дня увольнения.

## **Раздел 7. Заключительные положения**

7.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

7.2. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

7.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

7.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении училища, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

7.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

7.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников училища.

7.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

7.9. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

Приложение № 1  
к Коллективному договору  
ФГБУ ПОО «СГУОР»

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей работников Федерального государственного бюджетного**  
**учреждения профессиональной образовательной организации «Смоленское**  
**государственное училище (техникум) олимпийского резерва»**  
**с ненормированным рабочим днем**

№ п/п	Наименование должностей	Продолжительность дополнительного отпуска
1.	Главный бухгалтер	10
2.	Начальник хозяйственного отдела	5
3.	Библиотекарь	5
4.	Заведующий общежитием	5
5.	Специалист по охране труда	5
6.	Специалист по персоналу	5
7.	Бухгалтер	5
8.	Экономист по труду	5
9.	Водитель	5

1. Копия  
2. Копия  
3. Копия

ЗАЯВЛЕНИЕ

В соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации о государственной регистрации недвижимости, прошу зарегистрировать объект недвижимости, расположенный по адресу: \_\_\_\_\_

№ п/п	Адрес объекта недвижимости	Площадь объекта недвижимости, кв. м	С/кв. м	Итого
1	_____	_____	_____	_____
2	_____	_____	_____	_____
3	_____	_____	_____	_____
4	_____	_____	_____	_____
5	_____	_____	_____	_____
6	_____	_____	_____	_____
7	_____	_____	_____	_____
8	_____	_____	_____	_____
9	_____	_____	_____	_____
10	_____	_____	_____	_____

Прошнуровано,  
пронумеровано  
и скреплено печатью -  
22 (двадцать два)  
листа  
Директор Ю.А. Глебов



ДЕПАРТАМЕНТ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ ПО СОЦИАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ  
Отдел социальной защиты населения  
в Ленинском районе города Смоленска  
**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
« 22 » ЯНВАРЯ 20 18 г.  
рег. № 03/15-18  
КОНСУЛЬТАНТ Крчк Е.В.  
(должность и фамилия специалиста, осуществившего регистрацию)  
Подпись \_\_\_\_\_