

Принят  
Общим собранием работников  
МБУ ДО «СШОР «Королёв»

*Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
городского округа Королёв Московской области  
«Спортивная школа олимпийского резерва  
«Королёв»*

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
городского округа Королёв Московской области  
«Спортивная школа олимпийского резерва «Королёв»  
(МБУ ДО «СШОР «Королёв»)  
на 2024-2026 годы

От работодателя:  
Директор МБУ ДО СШОР  
«Королёв»



Е.Е. Тимошенко

От работников:  
председатель профкома первичной  
профсоюзной организации



О.И. Обувалина

Коллективный договор прошел предварительное согласование с учредителем - комитетом по физической культуре, спорту и туризму администрации городского округа Королёв Московской области.

Председатель комитета ФКСиТ:



И.Ю. Бакун

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования городского округа Королёв Московской области «Спортивная школа олимпийского резерва «Королёв» (далее – «Учреждение»).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора МБУ ДО СШОР «Королёв»; действующего на основании Устава,
- работники МБУ ДО СШОР «Королёв», именуемые далее «Работники», являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее «Профсоюз»), действующего на основании Положения о первичной профсоюзной организации.

Стороны признают своим долгом сотрудничать, проявлять доверие, взаимопонимание и открытость в отношениях друг с другом.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить его представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 29,30,31 ТК РФ).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.5. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими нормативно-правовыми актами в целях:

- обеспечения баланса интересов работников и Работодателя;
- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности работы, долгосрочному поступательному развитию организации, росту общественного престижа и деловой репутации Работодателя и профсоюза;
- определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите трудовых, социально-экономических и профессиональных прав, законных интересов работников;
- установления социально-трудовых прав, гарантий и компенсаций, улучшающих положение работников;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.6. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам форм, систем, размеров оплаты труда, компенсационных и стимулирующих выплат работников; механизма регулирования оплаты труда с учетом роста потребительских цен, уровня инфляции; занятости, переобучения, условий высвобождения работников; улучшения условий и охраны труда работников (в том числе женщин и молодежи); выплаты пособий и компенсаций; организация оздоровления работников и членов их семей; рабочего времени и времени отдыха (в том числе продолжительности отпусков); гарантий и льгот работникам, совмещающим работу с обучением; закрепления дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых прав и гарантий работников; участия работников в управлении организацией; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации и другие вопросы, определенные сторонами.

Это преимущественно дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, социально-бытовом обслуживании работников Учреждения, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые им работодателем.

1.7. Законы и иные нормативные правовые акты, принятые в период действия коллективного договора и улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов коллективного договора с момента вступления их в силу. В случае, если законами или иными правовыми актами положение работников ухудшается, действуют условия коллективного договора.

1.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания.

1.9. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением и дополнительным соглашением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников и работодателя.

1.14. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор в течение срока его действия производится по решению Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений МБУ ДО «СШОР «Королёв», подписанному полномочными представителями Сторон настоящего коллективного договора.

Внесенные изменения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников Учреждения.

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

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

1.17. Коллективный договор заключается на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором (ст.43 ТК РФ). Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующие три года автоматически.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюз:

- учет мнения ( по согласованию) профсоюза;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложения по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- другие формы.

1.19. Стороны настоящего коллективного договора обязуются строить отношения друг с другом на принципах:

- равноправия;
- уважения и учета интересов;
- заинтересованности в участии в договорных отношениях;

соблюдения сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;

полномочности представителей сторон;

свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольности принятия на себя обязательств;

реальности принимаемых на себя обязательств;

обязательности выполнения настоящего коллективного договора;

контроля за выполнением настоящего коллективного договора;

ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине настоящего коллективного договора.

1.20. Совместные обязательства Сторон:

1.20.1. Соблюдать условия и выполнять положения данного коллективного договора;

1.20.2. Вести целенаправленную работу по созданию в Учреждении здорового морально-психологического климата, развитию творческого отношения к труду, повышению эффективности и качества работы, развитию творчества среди работников и членов их семей, по привлечению работников к систематическим занятиям физкультурой и спортом, развитию корпоративной гордости и сплоченности, проводить в Учреждении конкурсы профессионального мастерства, спортивные соревнования и другие социально значимые мероприятия;

1.20.3. Вносить предложения в соответствующие государственные и негосударственные организации по решению социально-экономических вопросов, учитывающих особенности труда и быта работников Учреждения;

1.20.4. Добиваться в органах исполнительной власти и местного самоуправления решения вопросов защиты экономических и социальных прав и интересов работников.

1.21. Работодатель обязуется:

1.21.1. Организовать стабильную работу Учреждения;

1.21.2. Организовать труд так, чтобы каждый работник имел возможность работать высокопроизводительно и качественно в соответствии со своей специальностью и квалификацией;

1.21.3. Своевременно рассматривать предложения профсоюза и вести переговоры по совершенствованию системы оплаты и стимулирования труда;

1.21.4. Создавать и поддерживать здоровые и безопасные условия труда.

1.22. Работники, представляемые профсоюзом, обязуются:

1.22.1. Добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;

1.22.2. Способствовать повышению квалификации, эффективности трудовой деятельности, улучшению качества преподавания, от которых зависят размеры как заработной платы, так и выплат социального характера;

1.22.3. Обеспечивать правильную эксплуатацию, сохранность технических средств, оборудования, инвентаря, техники, материалов и другого имущества Учреждения;

1.22.4. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину, режим рабочего времени, правила внутреннего трудового распорядка;

1.22.5. Содержать рабочее место в порядке, выполнять правила и нормы охраны труда и экологической безопасности;

1.22.6. Совершенствовать трудовые навыки, повышать профессиональные знания и квалификацию;

1.22.7. Поддерживать благоприятный моральный климат в коллективе.

## **II. Трудовой договор и обеспечение занятости**

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух идентичных экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в организации Правилами внутреннего трудового распорядка,

Уставом учреждения, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, настоящим коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

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

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ (ст.59 ТК РФ).

2.4. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст.70 ТК РФ).

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, доплаты, надбавки и др.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ).

2.7. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ). Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.9. Учреждение и профсоюз содействуют проведению государственной политики в области занятости работников, строят ее в строгом соответствии с Законом Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации", действующими нормативными правовыми актами, областными, территориальными и отраслевыми соглашениями и настоящим Коллективным договором.

2.10. Массовое высвобождение работников по инициативе работодателя, связанное с совершенствованием организации труда, ликвидацией, реорганизацией, перепрофилированием Учреждения, его структурных подразделений, осуществлять лишь при условии предварительного (не менее чем за четыре месяца до предполагаемой даты увольнения работников) письменного уведомления профсоюза. При массовом единовременном высвобождении или сокращении работников, связанным с ликвидацией или перепрофилированием учреждений образования – не менее, чем за пять месяцев. В уведомлении указывать причины, число и категории работников, которых оно может затронуть, и срок, в течение которого намечено высвобождение.

К массовому единовременному высвобождению работников относится:

- а) ликвидация учреждения любой организационно-правовой формы;
- б) сокращение численности или штата работников учреждения в количестве: 10% списочного состава работников в течение 30 календарных дней;

20% - в течение 60 календарных дней;

30% - в течение 90 календарных дней.

2.11. Для предотвращения массового высвобождения работников Учреждения и его структурных подразделений работодатель обязуется принять следующие меры:

повышение квалификации, переквалификация, профессиональное обучение без отрыва от производства, а также направление работников на переподготовку;

предоставление работникам в первоочередном порядке вакантных мест при наличии необходимой квалификации;

оказание содействия в трудоустройстве подлежащих высвобождению работников с их согласия для работы в другие структурные подразделения Учреждения, в том числе в другую местность;

другие меры, не противоречащие законодательству Российской Федерации

2.12. Работодатель обязуется освобождать от работы лиц, получивших уведомление об увольнении, на время не менее 8 часов в неделю с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы.

2.13. При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации (наличие квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными ч.2 ст.179 ТК РФ, имеют:

работники, имеющие более длительный стаж работы в Учреждении;

работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

работники, применяющие инновационные методы работы;

работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор);

работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет.

2.14. Работодатель обязуется предварительно, не менее чем за 1 месяц, представлять в профсоюз информацию о переводе работников на неполный рабочий день (неделю) на срок более одного месяца и предполагаемых мерах по их социальной защите.

2.15. Работнику, предупрежденному о сокращении, заработная плата при ее повышении по Учреждению повышается на общих основаниях.

2.16. С целью обеспечения гарантий защиты персональных данных работодатель разрабатывает Положение о защите персональных данных работников, определяющее порядок обработки персональных данных, общие требования к ним, передаче, использованию и хранению данных, согласовывает положение с профсоюзом (ст.8, ст.372 ТК РФ).

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

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профсоюза определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;

- повышать квалификацию работников не реже чем один раз в пять лет;

- в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;

- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить командировочные расходы в порядке и в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

- представлять 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;

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

- организовывать проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке аттестации работников муниципальных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **IV. Рабочее время и время отдыха**

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени администрации и технического персонала Учреждения не может превышать 40 часов в неделю.

Норма часов тренерской работы тренерам-преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку и являющимся педагогическими работниками организаций, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта и являющихся образовательными организациями, за ставку заработной платы устанавливается в размере 18 часов в неделю.

Норма часов тренерской работы за ставку заработной платы устанавливается в астрономических часах.

Нормальная продолжительность рабочего времени тренерско-преподавательского состава Учреждения не может превышать 36 часов в неделю, с учетом методической работы.

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 ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Применение режима неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

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

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

4.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

4.7. Ненормированный рабочий день устанавливается следующим категориям работников: директор, заместитель директора, главный бухгалтер, главный инженер, бухгалтер, экономист ведущий, начальник отдела кадров.

4.8. Администрации и техническим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. (ст.114 ТК РФ, ст.115ТК РФ). Тренерам-преподавателям, инструкторам – методистам, хореографам, спортивным психологам, заместителям руководителя по спортивной работе предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня, руководителю – продолжительностью 45 рабочих дней (в пределах утвержденного финансирования)..

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюза не позднее чем за 2 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.

По соглашению сторон работодатель может предоставить отпуск на первом году работы до наступления права на него, т.е. авансом.

4.9. Работодатель обязуется:

4.9.1. С учетом производственных и финансовых возможностей предоставлять дополнительные оплачиваемые дни к ежегодному отпуску работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ не менее трех календарных дней.

Замена части оплачиваемого отпуска (превышающей 28 календарных дней) денежной компенсацией может производиться на основании ст. 126 ТК РФ и при наличии денежных средств у учреждения.

4.9.2. Предоставлять членам профсоюзной организации отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- для провода детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 2 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- в связи с Днем рождения работника – 1 день, если выпадает на выходной, то другой день отдыха;
- ½ дня первого сентября для родителей первоклассников;
- на выпускной вечер – 1 день;
- 2 дополнительных дня к отпуску председателю профсоюзной организации;
- в других случаях, рассматриваемых в индивидуальном порядке.

4.9.3. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работникам, имеющим 2-х или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ);
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);
- в других случаях, рассматриваемых в индивидуальном порядке.

4.10. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.11. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

## **V. Оплата и нормирование труда**

5. Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании «Положения об оплате труда работников МБУ ДО «СШОР «Королёв». Условия оплаты труда, определяемые трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами, а также областными, территориальными и отраслевыми соглашениями и настоящим Коллективным договором.

5.2. Должностные оклады работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

5.3. Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц не позднее «10» числа – окончательный расчет за предыдущий месяц и «25» числа – за первую половину текущего месяца. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам или направляются по электронной почте (по заявлению работника) ежемесячно. За задержку выплаты заработной платы в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрена денежная компенсация.

5.4. Работникам выплачиваются доплаты и надбавки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно Положению об оплате труда, а также критериям и показателям результативности работы.

5.5. Изменение должностных окладов производится:

- 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 Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;

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

5.6. Премирование работников Учреждения за достижение высоких показателей, за качественное выполнение должностных обязательств осуществляется из Фонда экономии заработной платы в соответствии с Положением об оплате труда.

5.7. Работодатель обеспечивает выплату заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединениями работодателей Московской области.

## **VI. Работа с молодежью**

6.1. Молодыми работниками считаются лица в возрасте до 30 лет.

6.2. Молодыми специалистами считаются лица в возрасте до 30 лет, закончившие с отрывом от производства полный курс обучения в высших и средних специальных учебных заведениях (сдавшие государственные экзамены, защитившие дипломные

проекты) и поступившие на работу в Учреждение по профилю полученной специальности, в том числе по рабочим профессиям, в течение шести месяцев непосредственно после окончания учебного заведения (первое образование).

6.3. Статус молодого специалиста исчисляется тремя годами со дня заключения трудового договора с работодателем.

6.4. В целях привлечения в организацию молодежи, создания молодым работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, оказания дополнительной социальной защиты Работодатель обязуется:

- обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы;
- создавать условия для профессионального роста молодых специалистов, для освоения новых профессий, повышения профессионального образования, получения дополнительного образования, прохождения стажировок;
- способствовать карьерному росту молодых специалистов;
- тренерам-преподавателям, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки на этапе начальной подготовки и (или) учебно-тренировочном этапе (этапе спортивной специализации), при первичном трудоустройстве по профильной специальности (направлению подготовки) в учреждения в течение первых 4-х лет установить ежемесячную доплату к ставке заработной платы в размере 50 процентов.

## **VII. Гарантии и компенсации**

7.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в случае сдачи работником крови и ее компонентов;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.(ст.165 ТК РФ).

7.2. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний заработок в течение одного месяца со дня перевода. (ст.182 ТК РФ)

7.3. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами (ст. 183 ТК РФ)

7.4. Обеспечение права на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ)

7.5. Стороны договорились, что работодатель:

7.5.1. Осуществляет мероприятия, направленные на снижение травматизма и уменьшение риска профессионального заболевания.

7.5.2. Отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно-массовой работы в размерах не менее 0,15 процента от фонда оплаты труда.

7.5.3. Предоставляет время для регулярного профилактического осмотра и диспансеризации.

7.5.4. Выплачивает материальную помощь в размере одного оклада работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет.

Приурочить выплату материальной помощи к Международному дню защиты детей.

7.5.5. Приобретает к Новому году подарки для детей работников Учреждения (в возрасте до 15 лет).

7.5.6. Выплачивает единовременные вознаграждения (в денежной форме или в виде подарков)

- к Новому году;
- женщинам – к Международному женскому дню 8 марта;
- мужчинам – ко Дню защитника отечества (23 февраля);
- в честь юбилейных дат и при достижении пенсионного возраста (женщинам – 55 лет, мужчинам – 60 лет) - в размере одного оклада;
- к ежегодному отпуску работников.

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

Работодатель обязуется:

8.1. При решении организационных и технических вопросов соблюдать принцип приоритета сохранения жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности.

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

8.3. Организовывать обучение и проверку знаний работников учреждения по охране труда. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.4. Обеспечить на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативно-правовых актов. Организовать обеспечение рабочих мест в Учреждении питьевой водой.

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

8.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профсоюза (ст. 212 ТК РФ).

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

8.8. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюза.

8.9. Осуществлять совместно с профсоюзом контроль за состоянием условий и охраны труда; выполнением соглашения по охране труда.

8.10. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.11. Обеспечить средствами индивидуальной защиты (специальной одеждой) работников, согласно типовым межотраслевым нормам.

8.12. Проводить аттестацию рабочих мест 1 раз в пять лет с доведением результатов до работников учреждения. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8.13. Организовать обучение всех работников Учреждения оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве с помощью подготовленных инструкторов и с применением современных обучающих средств (тренажеры, видеофильмы, учебная литература и т.п.).

Обеспечить все рабочие места современными средствами оказания первой медицинской помощи и аптечками, постоянно пополняемыми необходимыми лекарственными препаратами.

8.14. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

8.15. Обеспечивать режим труда и отдыха работников предприятия в соответствии с трудовым законодательством.

8.16. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся компенсациях.

8.17. Обеспечивать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинское учреждение в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

8.18. По заявлению беременной женщины, не привлекать ее к выполнению работ с использованием видео дисплейных терминалов и персональных компьютеров со времени установления беременности и в период кормления грудью.

8.19. Осуществить финансирование обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.20. Обеспечивать выполнение требований государственных санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, устанавливающих требования к факторам рабочей среды и трудового процесса, осуществлять меры по гигиеническому воспитанию и обучению работников, пропаганде здорового образа жизни, проводить в трудовом коллективе информационную работу по профилактике социально-значимых заболеваний.

8.21. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника трудовым увечьем, происшедшим, как на территории работодателя, так и за ее пределами при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя, а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, а так же во время следования к месту работы или с работы на транспорте, представленном работодателем.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций при несчастных случаях на производстве и профессиональном заболевании определяются Трудовым кодексом РФ (ст.184).

8.22 Профсоюз осуществляет контроль за выполнением работодателем требований федеральных законов по пенсионному законодательству, а также своевременным и полным представлением работодателем сведений персонифицированного учета, доведением информации до работников об уплаченных за них страховых взносов.

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

9. Стороны договорились о том, что:

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

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

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ также производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профсоюза.

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

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

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

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

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

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

9.9. Работодатель предоставляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10. Члены профсоюза включаются в состав комиссий учреждения по аттестации рабочих мест по охране труда, социальному страхованию и других.

Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профсоюза рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
  - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
  - разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
  - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
  - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
  - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
  - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
  - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
  - создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
  - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
  - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
  - размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
  - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
  - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
  - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ)
- и другие вопросы.

9.11. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ, Законом Московской области «О социальном партнерстве в Московской области».

## **Х. Обязательства профсоюза**

10. Профсоюз обязуется:

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

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

Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

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

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

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

10.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в отделение ФСС.

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

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

10.13. Осуществлять культурно-массовую работу на предприятии.

10.14. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях организации похорон близких членов семьи, ликвидации последствий стихийных бедствий: ураганов, пожаров, наводнений и др.

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

### **Ответственность сторон**

11. Стороны договорились, что:

Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на предварительное согласование с учредителем - Комитетом по физической культуре, спорту и туризму администрации городского округа Королёв Московской области и на уведомительную регистрацию в Министерстве социального развития Московской области.

Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора на общем собрании работников два раза в год.

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

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

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

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

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

Приложения к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Положение об оплате труда
3. Положение по охране труда