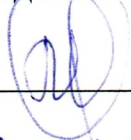


Представитель работников:

Представитель работодателя:

Председатель профсоюзного комитета:

Директор МУ ДО «СШОР»


_____ С.И. Чеберин



_____ Л.А. Троицкий

01 апреля _____ 2025 г.

_____ 2025 г.

Коллективный договор

**Муниципальное учреждение дополнительного образования
«Спортивная школа олимпийского резерва»
муниципального образования городской округ Люберцы
Московской области**

на 2025-2028 год

Коллективный договор зарегистрирован _____ 21.04.2025 г.

Регистрационный номер _____ 2219/2025 КД

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва» муниципального образования городской округ Люберцы Московской области (далее - МУ ДО «СШОР»)(ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации), заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей и устанавливающий взаимные обязательства сторон.

1.2. Сторонами коллективного договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Московской области являются:

- Муниципальное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва» муниципального образования городской округ Люберцы Московской области, представленный в лице директора Троицкого Леонида Александровича, действующий на основании Устава, именуемый далее «Работодатель», с одной стороны;
- работники МУ ДО «СШОР» представленные первичной профсоюзной организацией, в лице ее председателя Чеберина Сергея Ильича, именуемый далее «Профсоюз», с другой стороны, действующего на основании Устава именуемые далее «Работники».

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

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях: практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности участников трудовых отношений. Создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующих стабильной и эффективной деятельности Учреждения повышению материального и социального обеспечения работников. Создания условий, способствующих повышению безопасности труда.

1.5. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и взаимопонимание в отношениях друг с другом, обеспечивать взаимную доступность и открытость информации о своей деятельности.

1.6. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон: по вопросам форм, систем, размеров оплаты труда, компенсационных и стимулирующих выплат работникам; механизма регулирования оплаты труда с учётом роста потребительских цен, уровня инфляции; занятости, переобучения, условий высвобождения работников; улучшения условий и охраны труда работников (в том числе женщин и молодежи); выплата 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.

1.7. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз (или Работники) выступают равноправными и деловыми партнерами. Работники в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации участвуют в управлении организацией.

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

1.9. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в виде дополнительного соглашения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

1.10. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

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

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МУ ДО «СШОР», а также расторжения трудового договора с руководителем МУ ДО «СШОР».

1.13. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МУ ДО «СШОР», коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока действия. При ликвидации МУ ДО «СШОР» коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока ликвидации.

1.14. В течении срока действия коллективного договора, стороны вправе вносить в него дополнения на основе договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.15. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МУ ДО «СШОР».

1.16. Коллективный договор заключен на период с 01.04.2025 г. по 31.03.2028 г. и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается 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.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.3. Работодатель заключает трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения.

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

При приеме на работу (до подписания трудового договора с работником), работодатель обязан ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.4. В трудовой договор включаются обязательные условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. Работодатель обязуется:

2.6.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2.6.2. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

2.6.3. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.6.4. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

2.6.5. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.6.6. Обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

2.7. По соглашению сторон, работник может быть на время переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года. В случае, когда такой перевод осуществляется замещением временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы – до выхода этого работника на работу.

2.8. В случаях, указанных в ст. 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.9. Работник обязуется:

2.9.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

2.9.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

2.9.3. Соблюдать трудовую дисциплину;

2.9.4. Выполнять установленные нормы труда;

2.9.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.9.6. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

2.9.7. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.10. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 Трудового Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

2.11. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов (статья 70 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.12. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей учреждения и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений учреждения – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.13. Работодатель имеет право:

2.13.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

2.13.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.13.3. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

2.13.4. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.13.5. Принимать локальные нормативные акты;

2.14. Работник имеет право на:

2.14.1. Заключение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

2.14.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

2.14.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

2.14.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.14.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.14.6. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.14.7. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

2.14.8. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (статья 91 Трудового кодекса Российской Федерации), утверждаемыми работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива

3.2. Работникам учреждения устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, кроме педагогических работников. Нормальная продолжительность рабочего времени определяется по результатам специальной оценки условий труда.

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников (инструктор – методист, тренер – преподаватель) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, (ст.333 ТК РФ, Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре").

3.3. Особенности регулирования труда тренеров – преподавателей учреждения, предоставление следующих социальных гарантий:

Для тренеров - преподавателей учреждения устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы из расчёта 18 часов в неделю за ставку заработной платы. Тренерская нагрузка устанавливается согласно утвержденной тарификации и расписанию тренировочных занятий.

3.4. Для тренеров-преподавателей, предусмотрена более сложная структура рабочего времени, требующая особого порядка его регулирования. Согласно квалификационным характеристикам должностные обязанности тренеров - преподавателей не ограничиваются только проведением учебной (преподавательской) работы. Ставка заработной платы, установленная для тренеров - преподавателей за норму часов (18 астрономических часов) педагогической работы, включая установленные короткие перерывы между занятиями продолжительностью 15-20 минут, выплачивается им за выполнение всей педагогической работы, входящей в их должностные обязанности и (или) работой, предусмотренной индивидуальным планом – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, по ведению журналов, работа, предусмотренная планами тренировочных, физкультурно-оздоровительных, спортивных,

творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися согласно квалификационным характеристикам. Рабочее время по выполнению всех видов работы регулируется в порядке, установленном Положением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536, которое состоит из:

- времени, необходимого для выполнения по занимаемым должностям обязанностей по проведению учебной (преподавательской) работы;
- затрат времени на выполнение других должностных обязанностей по занимаемым должностям, для которых не могут быть установлены конкретные нормы времени.

3.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации):

- 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.6. В случаях, предусмотренных ст. 97, 99 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель может привлекать работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени с соблюдением условий, определенных ст. 259, 268 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, учащихся устанавливается в соответствии с законодательством статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену).

3.9. Для административных работников выходными днями в учреждении являются суббота и воскресенье. Для тренеров-преподавателей выходным является день, согласно утвержденному расписанию тренировочных занятий.

3.10. Для работников учреждения предоставляется время отдыха в соответствии со статьей 107 Трудового кодекса Российской Федерации, при полной занятости 48 минут, при неполной занятости 30 минут, определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.11. Работникам учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Педагогическим работникам (инструктор – методист, тренер – преподаватель), руководителям учреждения, деятельность которых связана с руководством образовательной деятельностью (директор, заместитель директора) предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня. (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Постановление Правительства РФ от 08.08.2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»).

3.12. Работникам предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьями 128 и 173 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.13. По согласованию с представителем работников по письменному заявлению работника, работодатель может предоставить дни отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения на 1 сентября детей, обучающихся в 1-4 классах – 1 день;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- свадьбой детей – 1 день;
- в случае окончания школы детьми в день «Последнего звонка» или «Выпускного

бала» – 1 день;

– в случае дня бракосочетания – 2 дня;

– по случаю рождения ребенка (отец) – 1 день;

– в случае похорон близких родственников – 3 дня;

– в случае прохождения диспансеризации работником – 1-2 дня в соответствии со ст.185.1. Трудового кодекса Российской Федерации.

3.14. Работники, получившие листок нетрудоспособности, находясь в очередном отпуске, обязаны сообщить работодателю в письменном виде (написав заявление) о продлении отпуска на время больничного листа или перенесении неиспользованной части отпуска на другое время.

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Работодатель обязуется производить оплату труда работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, на основе «Положения о системе оплаты труда работников» МУ ДО «СШОР», утвержденного с учетом мнения Профсоюза.

4.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется по отраслевой системе труда, исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников учреждения. Отраслевая система оплаты труда включает тарифную часть оплаты труда, компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.3. Учредителем МУ ДО «СШОР» является Администрация городского округа Люберцы Московской области (Комитет по физической культуре и спорту г.о. Люберцы), должностные оклады (тарифные ставки) всем категориям работников установлены, согласно штатному расписанию.

4.4. Ставки заработной платы и должностные оклады тренерского состава устанавливаются в зависимости от образования, наград и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации (ст. 143 ТК РФ).

4.5. Тарификация работ и профессий производится на основании действующих тарифно-квалификационных справочников.

4.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- оклад (должностной оклад) у работников, которым включая педагогических работников, в качестве нормы труда установлена продолжительность рабочей недели;
- ставку заработной платы, тарифную часть заработной платы у педагогических работников, которым приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» в качестве нормы труда установлена норма часов педагогической или учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера

Выплатами стимулирующего характера являются:

- премиальные выплаты по итогам работы, выплачиваются при условии достижения работником показателей эффективности и качества работы; предусмотренных в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору);
- выплаты за интенсивность индекс загруженности работника и высокие результаты работы, специальные выплаты педагогическим и медицинским работникам, младшим воспитателям, молодым специалистам;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

4.7. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном, или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы происходит исходя из размера ставки (оклада) более высокого оклада (ставки) со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.8. Производить доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ путём расширения зоны обслуживания в размере 100 % тарифной ставки (оклада) по совмещаемым должностям. Внешнее совместительство до 100% оклада, тарифа.

4.9. Работодатель обязуется:

4.9.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в размере (среднего заработка, неполученной заработной платы и др.) (ст. 234 ТК РФ).

4.9.2. Ответственность за правильность определения размеров заработной платы работникам несет руководитель МУ ДО «СШОР».

4.9.3. Администрация МУ ДО «СШОР» своевременно проводит работу по тарификации тренеров-преподавателей, её уточнение в связи с изменением стажа, образования работников и прочих условий, требующих изменения тарификации.

4.9.4. Производить выплату заработной платы по итогам заботы за месяц работникам МУ ДО «СШОР» и выплачивать ее непосредственно работнику. Выплата заработной платы в МУ ДО «СШОР» производится два раза в месяц на лицевые счета сотрудников МУ ДО «СШОР». За первую половину месяца (аванс) – 20 числа текущего месяца и за вторую половину месяца (окончательный расчет) – 5 числа месяца, следующего за отчетным.

4.10. Другие дополнительные виды выплат выплачиваются в соответствии с приказами директора МУ ДО «СШОР».

4.11. При наличии средств, устанавливаются дифференцированные доплаты и надбавки к должностным окладам и ставкам за профессиональное мастерство, высокие показатели в труде, совмещение профессий, а также за выполнение работ, не связанных с основной деятельностью сотрудника.

4.12. Минимальная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) устанавливается в соответствии с региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области на соответствующий период.

5. Гарантии и компенсации

5.1. Работодатель обязуется:

5.2. Осуществлять государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.3. Обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременное представление в органы Пенсионного фонда Российской Федерации достоверных сведений о заработной плате, страховых взносах, стаже работников.

5.4. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в порядке установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, в следующих случаях:

при приеме на работу (ст. 64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);

при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);

при направлении в служебные командировки (ст. 167 – 168 ТК РФ);

при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);

при исполнении государственных или общественных обязанностей;

при совмещении работы с обучением (ст.173, 174, 177 ТК РФ);

по оплате труда;

при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116 -119, 123 – 128 ТК РФ);
в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

5.5. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством;

5.6. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) по графику (ст. 213, 254, 260 ТК РФ) за работником сохраняется средний заработок по месту основной работы.

5.7. При направлении работника для повышения квалификации, переподготовки с отрывом от работы сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы.

5.8. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников.

5.9. Обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременное представление достоверных в СФР сведений о заработной плате, страховых взносах, стаже работников.

6. Условия работы, охраны и безопасности труда

6.1. Работодатель обязан выполнять требования действующего законодательства Российской Федерации по вопросам охраны труда, в том числе обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- соответствующие требования охраны труда, условия труда на каждом рабочем месте;
- своевременную и бесплатную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей;
- выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств;
- организацию контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты;
- проведение инструктажа по охране труда для всех поступающих на работу лиц, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказание первой помощи пострадавшим;
- организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников; расследование и учёт несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.2. Работодатель обязан соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;
- проводить противопожарную безопасность, а также обучать работников мерам пожарной безопасности;
- содержать в исправном и рабочем состоянии системы и средства пожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допуская их использования не по назначению;

–оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установления причин и условий их возникновения и развития, а также выявления лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

–обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты учреждения;

–предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в учреждении, а также о происшедших на территориях пожарах и их последствиях;

–незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты. Директор учреждения осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несет персональную ответственность за соблюдением требований пожарной безопасности.

6.3. Работодатель обязан обеспечить соответствие требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте. В связи с этим он информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям. Указанная информация предоставляется каждому работнику по его просьбе.

6.4. Работник руководствуется в работе действующими законодательными, нормативными правовыми актами и локальными нормативными актами работодателя и обязуется незамедлительно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем в учреждении, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей.

6.5. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.6. Работодатель по каждому несчастному случаю образует специальную комиссию по расследованию причин травм.

6.7. Работодатель несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей и возмещает причиненный вред в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.8. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

6.9. Работодатель в соответствии со статьи 76 Трудового кодекса Российской Федерации обязан отстранить от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

6.10. Работодатель несет ответственность по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности за обеспечение условий труда тренеров-преподавателей и учащихся школы при проведении учебно-тренировочных занятий в спортивных и тренажерных залах, на открытых спортивных площадках.

6.11. Работодатель обязуется в соответствии с требованиями статьей 37-ФЗ от 21.12.1994 г. № 69 «О пожарной безопасности»:

–соблюдать требования пожарной безопасности;

–проводить противопожарную пропаганду, а также обучать работников мерам пожарной безопасности;

–содержать в исправном состоянии системы и средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

6.12. Работодатель обязуется:

–обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219, 220, 212 ТК РФ).

- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;
- сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 Трудового кодекса Российской Федерации);
- предоставлять представительному органу информацию и документы, необходимые для осуществления им своих полномочий;

7. Заключительные положения

7.1. Расторжение коллективного договора в одностороннем порядке не допускается.

7.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

7.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом.

7.4. Работодатель (его представители) обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его для проведения уведомительной регистрации в Министерство социального развития Московской области.



МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

б-р Строителей, д. 7, г. Красногорск,
г.о. Красногорск, Московская обл., 143407

Тел.: (498) 602-84-10
e-mail: msrmo@mosreg.ru

Кому:
МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
"СПОРТИВНАЯ ШКОЛА
ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА"
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ЛЮБЕРЦЫ
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

УВЕДОМЛЕНИЕ о регистрации коллективного договора

Министерство социального развития Московской области, рассмотрев Запрос от 04.04.2025 № Р001-9790038049-95676827, в соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации уведомляет о регистрации Коллективного договора МУ ДО "СШОР", регистрационный номер 2219/2025КД, дата регистрации 21.04.2025.

Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Одновременно сообщаем следующее.

В пункте 3.11 Коллективного договора рекомендуем актуализировать нормативные правовые акты о ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках и об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников, так как указанные утратили силу.

В пункте 4.9.4. Коллективного договора рекомендуем исключить слова "(аванс)", "(окончательный расчет)", так как определение этих понятий отсутствует в Трудовом кодексе Российской Федерации.

В соответствии с частью 1 статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника. В связи с чем рекомендуем дополнить Раздел 4. "Оплата и нормирование труда" Коллективного договора пунктом о содержании расчётного листка.

Заместитель министра
социального развития
Московской области



Л.А. Туманова

21.04.2025